

أحقية الموظفين العامين في الإضراب في القانون الأردني

دراسة ميدانية

The right of public employees to strike in Jordanian law / A field study

إعداد

الطالب/علي محمد الجبالي

إشراف الدكتور/ محمد الجبور

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام

قسم القانون العام

كلية الحقوق

آب 2014

تفويض

أنا الطالب : علي محمد علي الجبالي ، أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقيا والكترونيا إلى المكتبات أو المنظمات أو المؤسسات المعنية بالبحث والدراسات العلمية عند طلبها

الاسم : علي محمد الجبالي

التاريخ : ٢٠١٤/٨/٦

التوقيع

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها " أحقية الموظفين العامين في الإضراب في القانون الأردني" ، وأجيزت بتاريخ

٦/ ٨ /٢٠١٤

أعضاء لجنة المناقشة		التوقيع
١- الأستاذ الدكتور نزار العنبكي	رئيسا	
٢- الأستاذ الدكتور محمد الجبور	مشرفا	
٣- الدكتور سليم حتامله	عضوا خارجيا	

الإهداء

إلى والديّ رمز العطاء

إلى زوجتي وأبنائي سر النجاح

إلى أخي قرة عيني

إلى أخواتي العزيزات

إلى جميع الأصدقاء

والى كل من ساهم في انجاز هذا العمل

مع خالص

حبي وتقديري

شكر وتقدير

أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الدكتور إبراهيم الهندي ، الذي كان له دور كبير في توجيهي وإرشادي في بداية إنجاز هذه الرسالة ، لكن ظروفه الخاصة حالت بينه وبين الاستمرار إلى النهاية .

وشكري الخاص إلى أستاذي العزيز الأستاذ الدكتور محمد الجبور ، الذي تابع الإشراف على هذه الرسالة إلى أن خرجت بشكلها النهائي.

وعظيم الشكر والتقدير إلى رئيس لجنة المناقشة أستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور نزار العنبكي ، الذي كان لملاحظاته وتوجيهاته القيّمة دور كبير في إثراء هذا العمل.

وشكري وتقديري الخاص إلى عضو لجنة المناقشة الخارجي الدكتور سليم الحتاملة ، الذي لم تمنعه ظروفه الصحية من حضور المناقشة ، وتقديم توجيهاته وملاحظاته التي ساهمت بشكل كبير في إخراج هذه الرسالة إلى حيز الوجود.

قائمة المحتويات

ملخص

أحقية الموظفين العامين في الإضراب في القانون الأردني/ دراسة ميدانية

إعداد الطالب : علي محمد الجبالي

إشراف : الأستاذ الدكتور محمد الجبور

يُعد الإضراب من الحقوق الأساسية التي تناولتها واعترفت بها المواثيق الدولية والوطنية لحقوق الإنسان ، وأن هذا الحق لم يكن مطلقا بل جاء مقيدا بمراعاة القوانين الوطنية ، وان الدول اختلفت إزاء موقفها من حظر الإضراب أو تنظيمه ، وجاءت الأردن من بين الدول التي حرمته على الموظف العام ، ونظمته للعمال في القطاع الخاص ، انطلاقا من ضمان سير المرافق العامة بانتظام لاعتبارها أنشطة ضرورية لسير الحياة للمواطنين.

ومع تزايد الإضرابات المهنية مؤخرا في عدد من المؤسسات والقطاعات الحكومية الأردنية، برزت دعوات ومطالب لإعادة النظر بالتشريع الأردني بشكل يسمح للموظفين العامين بالإضراب من خلال أُطر قانونية كما هو الحال بالنسبة للقطاع الخاص ، خاصة وان الموظف الأردني بدأ يُنفذ الإضرابات العشوائية التي أثرت سلبا على سير المرافق العامة وتقديم الخدمات للمواطنين ، بهدف الضغط على الحكومة لتحقيق مطالبه وتحسين ظروفه ، وأن الحكومة تعاملت مع الإضرابات بكل حكمة وعقلانية ولم تتخذ لغاية الآن أي عقوبات تأديبية بحق أي من الموظفين المضربين ، وتجاوبت في كثير من الأحيان مع مطالبهم .

لذلك برزت أهمية تناول هذا الموضوع ، فتضمنت الدراسة الحديث عن الإضراب بشكل عام ، وعن الإضراب في التشريع الأردني والمواثيق الدولية .

وقام الباحث بإجراء دراسة ميدانية من خلال استبانه شملت موظفي أربع وزارات هي : (وزارة التربية والتعليم ، وزارة الصحة ، وزارة الأوقاف ، وزارة التنمية الاجتماعية) ، وتم رصد وجهات نظر الموظفين والمواطنين وعدد من الجهات ذات العلاقة بموضوع الدراسة وخاصة فيما يتعلق بتنظيم الإضراب أم حظره في القطاع العام لأهمية الخدمات التي يقدمها هذا القطاع .

وأظهرت الدراسة العديد من النتائج من أبرزها : ضرورة تعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب ، كون الإضراب اكتسب في الوقت الحالي أهمية بالغة وأصبح الموظف يشعر بأهميته وفاعليته لتحقيق مطالبه ، وأن الإضراب لا تتوقف ممارسته على اعتراف النصوص القانونية به أم حظرته ، وأن تنظيم الإضراب يعد البديل السلمي للاحتجاجات التي قد تقام عشوائيا ويحد من الآثار السلبية التي قد تترتب عليها.

وخرجت الدراسة بعدد من التوصيات والمقترحات من أبرزها : ضرورة إعادة النظر لتنظيم الإضراب وليس حظره ، ، وقيام الحكومة بدراسة الأوضاع الاقتصادية وتحسين أوضاع ورواتب الموظفين بما يتناسب مع غلاء المعيشة والأوضاع الاقتصادية السائدة خاصة وان مطالب الموظفين الذين اضربوا في الأردن كانت مطالب مادية.

Abstract

Public Servants Right in Strike at the Jordanian Law/ Field Study

Prepare By Student: Ali Mohammad Al Jabali

Supervisor: Professor Mohammad Al Jabor

Strike Consider one of the Basic Rights which was recognized and acknowledged by the international and national conventions for human rights, and this right was not absolute, but it was according to the valid national laws, countries are different in their position of Strike prohibition or organize, and Jordan was among the countries that prohibited strike for the Public Servant and allowed it for the private sector, and that was from the belief that the Conduct of Public utilities in regularly bases because it is consider a necessary activities for the citizens life.

According to the increase in vocational strike in number of the Jordanian institutions and governmental sectors, there have been calls and demands to reconsider the Jordanian legislation in a way that allow the public servant to organize strikes through legal ways as the private sector, specially that the Jordanian employee starts in organizing random strikes which effect negatively on the functioning of the public utilities and provide service to the citizens, in order to pressure on the governments so as to achieve their demands and improve their conditions, and the government dealt with these strikes in wisdom and ration and did not take any disciplinary action against any of the striking employees, even more it responded to their demands in most of the times.

Therefore the importance of addressing this issue has emerged, accordingly this study have included the discussion about strike in general, and about strike in Jordanian legislation and international conventions.

The researcher has conducted a field study though a questioner which was answered by Four ministries employees which are: (Ministry of Education, Ministry of Health, Ministry of Awqaf, Ministry of Social Development), where we allocated the perspectives of the employees and citizens and number of the relevant authorities related to the subject of the study, especially regarding the organizing of the strike or strike prohibited in the public section according to the importance of the services provided by this sector.

The Study Showed many results, notably: the necessary of amendment the civil service system in a way to allow the public servant to strike, since strike has gained extreme importance recently, and the that the employee start feeling the importance and the effectiveness of the strikes in achieving his demands, and that practicing strike does not depend on the Recognition of the strike in the legal texts nor the strike prohibited, more over

that the organizing strike consider as a peaceful alternative for the random protests that might be take place and limits the negative effects that my occurred.

The Study comes out with a number of recommendations and proposals: the necessary of reconsider Strike organizing not strike prohibited, the necessary of the government studying the economic situation and improve the employees conditions and salaries commensurate with the cost of living expenses and prevailing economic conditions, specially that all the demands of strike employees was material demands

الفصل الأول

مقدمة الدراسة

أولا:التمهيد

كفلت المادة (15) من الدستور الأردني حرية الرأي والتعبير, وحق الاجتماعات وتأليف الجمعيات والأحزاب السياسية في حدود القانون ، كما نصت المادة (23) من الدستور على حق العمال في تنظيم نقابي حر، وورد حق الإضراب في قانون العمل الأردني في المواد (134-136) ، ولكنها جاءت خاصة بعمال القطاع الخاص.

وقد جاء النص على حق العمال في الإضراب بالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بالمادة(8/1/د) منه (تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي: (د) حق الإضراب , شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني.

وكذلك في الاتفاقية رقم (87) الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي ذهبت إلى أن شروط الإضراب المشروع يجب أن تكون مرتبطة بمطالب يمكن تنفيذها وإلا يكون من شأنها التقليل من الوسائل المتاحة أمام المنظمات النقابية ، وذهبت منظمة العمل الدولية إلى انه قد يكون مقبولا فرض التزام على النقابات ولكن يجب أن لا تكون هذه الإجراءات ثقيلة لدرجة تجعل حدوث الإضراب أمرا مستحيلاً

وإذا كان الدستور الأردني كباقي الدساتير كفل للموظف العام الحق في ممارسة حرياته، فإنه سار على نهج هذه الدساتير والتشريعات التي وضعت من الضمانات ما ينظم ممارسة هذه الحرية

بحيث لا تكون هذه الحرية عقبه في سبيل حصول الموظف على حقوقه وامتيازاته التي تقررها النظم الوظيفية ،[1] وبناء على ذلك فإن حرية التجمع والتعبير عن الرأي (التظاهر السلمي) حتى في المعايير الدولية لم تكن مطلقة إلا أن القيود الواردة عليها يجب أن تكون في أضيق الحدود, لضبط ممارسة الأفراد لها وللحيلولة دون استغلالها بشكل مغاير للغاية والأهداف التي أقرت من أجلها, وهي : الوصول إلى توازن منصف بين حقوق الفرد وحرياته في مجتمع ديمقراطي, كما أنها مؤشر إلى احترام الدولة لهذا الحق ، لأن التفاعل بين مبدأ حرية الرأي والتعبير وهذه القيود يوضح النطاق الفعلي لحرية الفرد, وأن تكون تلك القيود محددة بنص القانون, وضرورية لتحقيق أهداف وغايات محددة أهمها احترام حقوق الآخرين، خاصة وانه يرد على ممارسة حقوق الإنسان الأساسية ما يعرف بمبدأ حظر سوء استخدام الحقوق (التعسف في استعمال الحق) , فلا يجوز لأحد أن يبرر انتهاك حقوق الآخرين استنادا إلى حقوقه الخاصة, ونظرا لأهمية هذا الحق للفرد والدولة معا أكدت الشرعة الدولية عليه ووضعت المعايير المقبولة لممارسته.[2]

ومهما تكن الوظيفة العامة فإنها تفرض على الموظف بعض القيود في ممارسته لحرياته وذلك لأنه يمثل الدولة ويعتبر عضوا في الجهاز الإداري لها القائم على ضمان سير المرافق العامة كون المحافظة على دوام سير المرافق العامة بانتظام يعد مبدأً جوهرياً يجب على الدولة أن تحافظ عليه لأن المرفق العام تم إنشاؤه في الأساس لأداء خدمات ضرورية للمواطنين وإشباع حاجاتهم الأساسية ، لذلك فإن المرافق العامة تعتبر أنشطة ضرورية لسير الحياة الوطنية والاجتماعية وأن

---

[1] - خليل،علي عبدالفتاح (2002).الموظف العام وممارسة الحرية السياسية،ط1 ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ص466.

[2] - المرازيق ، موسى "التظاهر والإضراب بين القوانين الوطنية والمعايير الدولية لحقوق الإنسان" مقال منشورعلى موقع المركز الأردني لحقوق الانسان ، www.nchr.org.jo ،تاريخ 2014/4/25.

طبيعتها وفكرتها تتطلب استمرارها دون انقطاع كون ذلك يؤدي إلى شلل في حياة الناس وضـــرب للاقتصاد الوطني.[3]

ولما كان الموظف الأداة الرئيسة لضمان تقديم الخدمة للمرافق العامة ولــضمان اســتمرارها إهتم القانون العام بتنظيم سيرها من خلال تنظيم عمل الموظف العام وفرض قيود على امتناعه عن القيام بوظائفه وأعماله التي كلفه القانون القيام بها ، من هنا انطلقت فكرت تحريم الإضراب أو وضع القيود عليه أو تنظيمه في القطاعين العام والخاص مع تشديد القيود على الإضـــراب فـــي القطـــاع الحكومي والمرافق العامة كونه يؤدي إلى التوقف عن تحقيق غاية النفع العام حيث اتجهت العديد من الدول إلى تحريمه بشكل مطلق واعتبرته عمل غير مشروع في حين سمحت بعض الدول للموظفين بالإضراب ضمن قيود وفي حدود التشريعات التي تُسن لتنظيمه .[4]

وقد جاءت الأردن من بين الدول التي حرمت الإضراب بشكل مطلق للموظف العام من خلال نظام الخدمة المدنية الصادر بموجب المادة (120) من الدستور.

إلا انه ومع تطور الحياة الديمقراطية في الأردن ، تزايدت المطالب بضرورة تعديل التشريع الأردني بشكل يجيز للموظف العام الإضراب من أجل تحسين ظروفه الاقتصادية وتحقيق مطالبـــه المهنية ، خاصة مع تزايد الإضرابات المهنية في عدد من المؤسسات والقطاعات الحكومية في ظل الأوضاع السياسية والتغييرات وما رافقه من تحركات واعتصامات في عدد من الـــدول العربيـــة وانعكاسات ذلك على الساحة الأردنية .

---

[3] - عبد الوهاب، محمد رفعت (2011) مبادئ وأحكام القانون الإداري، بيروت/ منشورات الحلبي الحقوقية ص 78.

[4] - خليل،علي عبدالفتاح (2002).الموظف العام وممارسة الحرية السياسية/ مرجع سابق ص 470.

ثانيا: مشكلة الدراسة:

تزايد الإضرابات بين الموظفين العامين في الأردن بهدف المطالبة بتحسين رواتبهم أو مكتسباتهم الوظيفية ، وانعكاسات ذلك على الخدمات المقدمة للمواطنين ، علما بأن التشريع الأردني لا يسمح بذلك ، مع وجود دعوات تطالب بتعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح بالإضراب.

ثالثا: أهداف الدراسة:

تسليط الضوء على مفهوم الإضراب بالقطاع العام ونطاق شرعيته وممارسته في الأردن خاصة في ظل وجود مطالبات تنادي بتعديل التشريع بشكل يسمح بالإضراب للموظفين وإبراز سوء فهم الموظفين لحقوقهم وواجباتهم في ممارسة الإضراب واثر الربيع العربي على تطور الموقف.

رابعا: أهمية الدراسة:

بيان موقف الموظف الأردني من فهم حقوقه وواجباته ومدى قانونية إضرابه وتحركاته خلال ممارسته لعمله ومطالبته الحصول على أي مكتسبات وظيفية ، والإشارة إلى عدم شرعية إضراب الموظف العام في الأردن حسب نظام الخدمة المدنية ، مع تقديم الرأي للمشرع الأردني بهدف إجراء التعديلات القانونية اللازمة على نظام الخدمة المدنية ، بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب بطريقة منظمة وبعيداً عن العشوائية التي قد تؤثر سلباً على سير المرافق العامة بانتظام ، أو إبقاء الوضع على ما هو عليه من خلال الاستمرار في حظر الإضراب على الموظف العام ، وذلك بناء على النتائج الميدانية للدراسة ، والتي ستستند على

رصد آراء عينه من : الموظفين ، والمواطنين ، والنواب ، والأحزاب ، والنقابات المهنيـــة ، والمحامين والقضاة.

خامسا: أسئلة الدراسة:

- ما مدى فهم الموظف العام لحقوقه وواجباته الوظيفية والقوانين المنظمة لها ؟
- ما مدى معرفة الموظف بقانونية قيامه بالإضراب عن العمل أو الـــدعوة إلـــى الإضـــراب والعقوبات المترتبة عليها ؟
- ما مدى صلاحيات الإدارة بإيقاع عقوبات قانونية على الموظفين المضربين عن العمل؟
- ما مدى مسؤولية الموظف عن تعطيل تقديم الخدمات للمنتفعين من المرافق العامـــة أثنـــاء تنفيذ الإضراب ؟
- ما مدى شرعية القانون الأردني في ظل معيار حقوق الإنسان الدولية والوطنيـــة ومبـــادئ الديمقراطية في عدم السماح بالإضراب في المؤسسات العامة ؟
- ما هي القواعد القانونية الناظمة للإضراب في الأردن ؟

سادسا: حدود الدراسة:

الحدود المكانية / المملكة الأردنية الهاشمية.

الحدود الزمانية/2014.

المجال التطبيقي/ الموظف العام في المملكة الأردنية الهاشمية.

سابعا : محددات الدراسة:

ليس هناك أي قيود من شأنها أن تحد من تعميم نتائج هذه الدراسة ، والاستفادة من النتائج الميدانية التي توصلت إليها ، في المساهمة لحل مشكلة لجوء الموظف العام في الأردن إلى الإضراب رغم حظره حسب نظام الخدمة المدنية .

ثامنا : اصطلاحات الدراسة:

- الموظف العام : يختلف تعريف الموظف العام من قانون إلى أخر ومن دولة إلى أخرى وذلك لاختلاف الأنظمة الوظيفية لكل دولة ، ويُعرف بأنه " الشخص الذي يتم تعيينه من قبل سلطة مختصة ، ويعهد إليه بعمل دائم أو مؤقت في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام " [5]، وعرفته المادة الثانية من نظام الخدمة المدنية الأردني انه " الشخص المعين بقرار من المرجع المختص ، في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر ، أو المعين بموجب عقد ، ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً " [6].

- الوظيفة العامة : عرفتها المادة الثانية من نظام الخدمة المدنية الأردني بأنها " مجموعة من المهام والواجبات التي تحددها جهة مختصة وتوكلها إلى الموظف العام للقيام بها بمقتضى قانون أو نظام أو تعليمات إدارية وما يترتب على تلك المهام من مسؤوليات وصلاحيات" [7].

[5] - القبيلات ، حمدي (2010). القانون الإداري ،الجزء الثاني ، ط1،عمان ، دار وائل للنشر ، ص 216.
[6] - نظام الخدمة المدنية رقم (82) لسنة 2013.
[7] - نظام الخدمة المدنية / المرجع السابق .

– المرفق العام : " هو مشروع تُنشئه الدولة وتشرف عليه وتديره أو تعهد بإدارته إلى جهة أخرى يعمل بانتظام واطراد ، ويهدف إلى إشباع حاجة عامه مع خضوعه لنظام قانوني معين ، وتوجده الدولة خدمة للمصلحة العامة وليس بقصد الربح " .

– الإضراب : " هو امتناع الموظفين عن العمل الواجب عليهم بمقتضى القوانين والأنظمة بشكل صريح وواضح ورضائي لفترة مؤقتة ومحددة مع التمسك بمزايا الوظيفة العامة ، وذلك تحقيقا لمطالب مهنية خاصة بالموظفين ، أو للتعبير عن رفضهم لعمل من أعمال الحكومة أو لإرغامها على التراجع عن موقف معين أو لدفعها لاتخاذ موقف آخر "[8] .

– حقوق الإنسان : " هي مجموعة الحقوق الطبيعية التي يمتلكها الإنسان بطبيعته البشرية ، مهما كانت جنسيته أو مكان إقامته أو جنسه أو لونه أو لغته أو دينه ، وتكفل للكائن البشري استمراريته وبقاءه وحريته كحقه في الحياة والمساواة وغيرها من الحقوق ، وهي حقوق مترابطة وغير قابلة للتجزئة ، وينظمها القانون الدولي بحيث يفرض على الدول القيام أو الامتناع عن أعمال معينه لضمان هذه الحقوق وحمايتها وتعزيزها " ، وتعرفه الأمم المتحدة " بأنه ضمانات قانونية عالمية لحماية الأفراد والجماعات من إجراءات الحكومات التي تمس الحريات الأساسية والكرامة الإنسانية ، ويلزم قانون حقوق الإنسان الحكومات ببعض الأشياء ويمنعها من القيام بأشياء أخرى "[9].

---

[8] - الطماوي ، سليمان محمد (1992). الوجيز في القانون الاداري ، القاهرة ، دار الفكر العربي، ص385

[9] - الموقع الالكتروني للمفوضية السامية لحقوق الانسان ,

تاسعا: منهجية الدراسة(الطريقة والإجراءات)

1- منهجية البحث:

أ- المنهج الوصفي : من خلال وصف شامل منظم لمفهوم الإضراب وبيان مضمونه والحقائق المتعلقة به من خلال إخراج معطيات ونتائج هامة تتعلق بالدراسة

ب- المنهج التحليلي : المتعلق بتحليل النصوص بالاستناد إلى آراء الفقهاء والأحكام القضائية التي تناولت الموضوع .

ج- الوقوف على آراء الموظفين العامين في الأردن من خلال استبانه سيتم توزيعها على عينة منهم ، ومعرفة ورصد الآراء حول موقف الموظفين وموقف التشريع الأردني من الإضراب، من خلال إجراء مقابلات مع عينة من: النواب ، النقابات المهنية ، الأحزاب ، المواطنين ، ديوان الخدمة المدنية ، المحامين ، والقضاة. (ملحق رقم/2+3).

2- مجتمع الدراسة:

الموظفون العامون في الأردن. (الملحق رقم /1 يوضح ذلك)

3- العينة:

سيتم اختيار عينة من مجتمع الدراسة توزع على مختلف محافظات المملكة .

4- الأدوات:

سيتم تنظيم استبانه توزع على عينة الدراسة. (ملحق رقم / 2 ، ويبين الملحق رقم /4 الجداول والرسومات البيانية على أسئلة الاستبانه)

5- اختبار صدق الأداة :

سيتم عرضها الاستبانه على عدد من المحكمين.

عاشرا : الدراسات السابقة:

1- بريزات ، أحمد عطا (2012) . إضراب الموظف العام في الأردن – دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير، عمان / جامعة الإسراء ، تحدثت الدراسة عن الإضراب في التشريع الأردني والفرنسي والمصري بأسلوب مقارن وتحليلي ، إلا أنها لم تتطرق إلى موقف ووجهات نظر الموظفين العامين ، والأحزاب والنقابات المهنية والنواب في الأردن ، من حكمة حظر الإضراب ، وأهمية المطالبات في تعديل التشريع بشكل يناسب هذه المطالبات، وهذا ما سنحاول بيانه من خلال دراستنا ، خاصة في ظل التغيرات التي تشهدها الساحة العربية بشكل عام ، وانعكاسات ذلك على الساحة الأردنية.

2- موسى ، سامر احمد (2008) . إضراب العاملين في المرافق العامة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري ، رسالة ماجستير، منشورة على شبكة الانترنت ، تتحدث حول إضراب الموظف العام في إطار دراسة مقارنة بين التشريعات الثلاثة ، مع الإشارة إلى أن القانون الأردني حظر الإضراب نهائيا على الموظف العام في الأردن ، دون أن يتم تناول ذلك بأي إيضاحات ، وهذا ما سيتم ايضاحه من خلال دراستنا .

عاشرا : الإطار النظري:

تتناول هذه الدراسة الحديث عن الإضراب بشكل عام من حيث تعريفه باللغة والفقه والقضاء ، ومعرفة أنواعه وصوره وأشكاله ، مع التركيز على الإضراب المهني والإضراب السياسي، وبيان

نوعية الإضراب الذي يجوز للعامل أو الموظف القيام به ، وما هـي الإجـراءات الواجـب اتخاذها قبل القيام بأي إضراب ، والشروط الواجب توفرها في الإضراب حتى يوصف بالإضـراب وذلك من حيث المطالب أو العدد وغيرها .

كما تتناول الدراسة ماهية المرفق العام ، ودور الدولة بشكل عام حول توفير المرافق العامة للمواطنين كونها ضرورة ملحة لحاجيـاتهم ، وكـذلك دور الإدارة فـي ضـمان سـير المرافـق واستمراريتها خدمة للمصلحة العامة .

وتشير الدراسة إلى المواثيق الدولية التي تضمنت الاعتراف بحق الإضراب للعمـال وكيـف قامت هذه المواثيق في تقييد الإضراب في المرافق العامة في الدولة وربطت مـشروعيته بحـسب القوانين المعمول بها في كل دولة ، وذلك خوفا من قيام العمال أو الموظفين مـن اسـتغلال هـذه المواثيق في التأثير على امن وسلامة بلادهم .

وتتطرق الدراسة إلى علاقة الموظف العام بالدولة وإلى الموظف في القانون الأردنـي، مـع الحديث حول المواد الواردة في الدستور الأردني حول الحريات المكفولة للمواطنين بشكل عـام ، والمواد الواردة في القوانين والأنظمة الأردنية التي تشير إلى الإضراب ، وخاصة الواردة في قانون العمل والتي تنظم الإضراب في القطاع الخاص ، والمادة الوحيدة في نظام الخدمـة المدنيـة التـي تحظر الإضراب في القطاع العام .

وتبين الدراسة القيود التي وضعت على الإضراب في التشريع الأردني مع بيان وجهات نظر عدد من الموظفين العامين في مختلف القطاعات الحكومية ، من أسباب الإضرابات والنتائج التي تم تحقيقها من خلال الإضراب ومطالبهم من التعديلات التشريعية لتخفيف القيود أو إلغائها ، بشكل

يضمن للموظف العام حرية التعبير عن مطالبه أو موقفه تجاه حقوقه المهنية ، ومعرفـــة رأي الموظف وتصوره لأي مشروع معدل للتشريع مستقبلا حول الإضراب ، وذلك من خـــلال اســـتبانه وزعت على عينه من الموظفين تمثل مجتمع الدراسة.

كما تم إجراء مقابلات ميدانية مع عدد من ممثلي : الأحزاب ، النقابـــات المهنيـــة ، بعـــض النواب ، والمواطنين لمعرفة وجهات نظرهم من قيام الموظفين في الإضراب وأحقية الموظف فـــي تعطيل المرفق العام وتقديم الخدمات للمنتفعين ، ورأيهم في مطالب الموظفين في تعـــديل التـــشريع بشكل يسمح بالإضراب في المرافق العامة .

وعلى ضوء نتائج الدراسة سيتم تقديم الاقتراحات والتوصيات ، إلى صانع القـــرار لتعـــديل التشريع وكما يراه الموظف أو الإبقاء على الوضع الحالي ، مع بيان أسباب ذلك للموظـــف الـــذي يطالب في التعديل.

الفصل الثاني

المفهوم العام للإضراب

المقدمة

يرتبط إضراب وتظاهر الأفراد للتعبير عن رأيهم في الاحتجاج على أوضاع معينـــة بحريـــة الرأي والتعبير، وإحدى وسائلها ، ويعتبر من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي تهدف إلى تحقيق التوازن الاقتصادي بين العمال وأصحاب العمل ، خاصة وان هذا التوازن يمثل جوهر هذه الحقوق.

وسيتم تقسيم هذا الفصل إلى أربعة مباحث ، بحيث يتناول المبحث الأول مفهوم الإضـــراب وتاريخه ، والمبحث الثاني عناصر الإضراب وخصائصه ، والمبحث الثالـــث صـــور الإضـــراب وأشكاله ، والمبحث الرابع الإجراءات السابقة لوقوع الإضراب .

المبحث الأول

مفهوم الإضراب وتاريخه

تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين : يتناول الأول الحديث عن مفهوم الإضراب ، والثاني عن نشأة الإضراب وتاريخه.

المطلب الأول

مفهوم الإضراب

يعود الأصل التاريخي لكلمة الإضراب إلى مكان بالعاصمة الفرنسية باريس، يقع بجانب البلدية يطلق علية (place de greve) كان العمال العاطلين عن العمل يجتمعون فيه للبحث عن عمل أو الحصول على فرصة عمل ، حيث اشتق من هذه التسمية مصطلح الإضراب الذي أصبح يتداول بين الناس ، ويستعمل للدلالة على الوسيلة التي يلجأ إليها العمال او الموظفين لممارسة الضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة مطالبهم .[10]

ويعرف الإضراب لغة بأنه الكف والإعراض، فالإضراب مصدر الفعل أضرب الذي يعني الإعراض عن القيام بعمل معين، فيقال: أضرب عن الشيء أي كف وأعرض عنه، ويقال اضرب العمال أي كفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم.[11]

وقد تعددت التعريفات التي تناولت الإضراب، وذلك لاختلاف الزاوية التي يُنظر منها إليه، أو رغبة في إظهار عنصر معين ، أو مجموعة من العناصر الضرورية لتوافر الإضراب.

---

[10]- عبد المحسن ،عبد الباسط (1995). الإضراب في قانون العمل ،القاهرة / دار النصر للتوزيع والنشر، ص22

[11] – مجمع اللغة العربية بالقاهرة (2004). المعجم الوسيط/ الجزء الأول،ط4، القاهرة / مكتبة الشروق الدولية ، ص 556

ففي القطاع العام عُرِّف الإضراب " بأنه امتناع موظفي وعمال المرافق العامة عن تأدية أعمالهم مع تمسكهم في الوقت نفسه بوظائفهم أو أعمالهم ومزاياها، وذلك بقصد ممارسة الضغط على الإدارة لتحسين شروط العمل وأحكامه .[12]

أما في القطاع الخاص فهو " امتناع أو توقف العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم مع أصحاب العمل ، توقفا إراديا ومدبرا لممارسة الضغط على صاحب العمل ، وحمله على إجابة المطالب المهنية التي سبق له رفضها من قبل.[13]

وعرفه البعض " بأنه توقف جماعي منظم عن ممارسة العمل بقصد الضغط على صانع القرار من اجل تحقيق بعض المطالب الخاصة بهم ، أو من اجل تحسين مستوى معيشتهم أو لتحسين شروط العمل أو مساندة حركة اجتماعية أو سياسية وذلك من اجل الحصول على مزايا أو استحقاقات من السلطات العامة في الدولة.[14]

ويتفق الباحث مع التعريفات السابقة للإضراب ، ويرى بأنه توقف بعض أو كل العمال أو الموظفين ، توقفا إراديا ومدبرا عن العمل الملزم لفترة مؤقتة لممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطة العامة، لحملهم على تحقيق كافة مطالبهم أو بعضها.

المطلب الثاني

تاريخ الإضراب

استخدم العمال حق الإضراب في الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم منذ العصور القديمة ، ولكن حديثا بدأت فكرة الإضراب بسبب الثورة الصناعية والتطور الصناعي وما صاحبه من جور أصحاب العمل وسوء المعاملة ، وتدني مستوى الأجور ، وزيادة ساعات العمل وقسوة ظروفه ،

---

[12] – أبو زيد ، محمد عبدالحميد (1999) .المرجع في القانون الإداري، القاهرة / دار النهضة العربية ، ص 118

[13] - أبو عمرو ، مصطفى احمد (2009). التنظيم القانوني لحق الإضراب ، القاهرة /دار الكتب القانونية ، ص34

[14] – البريزات ،احمد عطا (2012) .إضراب الموظفين العموميين في القانون الأردني/ رسالة ماجستير/عمان جامعة الإسراء، ص 35

الأمر الذي أدى إلى وجود تحركات عمالية كان لها الأثر أو ساهمت في إنشاء النقابات المهنية التي تبنت المطالب العمالية وأصبح ينظر إلى الإضراب على انه حرية جماعية أساسية ووسيلة مشروعة للدفاع عن مصالح العمال. [15]

ومع أن الإضرابات كانت تقع بداية من قبل تجمعات العمال المؤقتة والدائمة بصورة غير منظمة كونه لم يكن يوجد نقابات ، ولكون الإضراب كان محظورا ، إلا انه ومع نتائج التطور الفكري والاقتصادي والاجتماعي الذي رافق الثورة الصناعية في منتصف القرن التاسع عشر تم الاعتراف بحق العمال في حرية العمل والتجمع والإضراب لمقاومة الظلم الواقع عليهم وتعسف أصحاب العمل وحماية لأنفسهم في العمل والعيش ، لذلك أصبح لزاما أن يتدخل المشرع لتنظيم أحكام الإضراب تلافيا أو تخفيفا لآثاره الضارة على طرفي علاقة العمل وعلى المجتمع بأكمله.

ففي أوروبا كانت انجلترا وفرنسا من أسبق الدول التي أقرت هذا الحق عام(1781)[16]، وبدأت الدول الغربية تشرع الإضراب في أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين ، حيث اعترف الدستور الفرنسي به صراحة عام (1946) .

أما في الدول العربية فقد اقره الدستور المغربي عام (1962) ، وتأخر إقراره في الدول العربية الأخرى لارتباطه بنمو الحركة الصناعية فيها . [17]

ويذكر بان المكسيك كانت أول دوله في العالم تضمن الحق في الإضراب وذلك عام (1917)[18].

ويرتبط موقف التشريعات الوطنية بخصوص الاعتراف بحق الإضراب في القطاع العام أو عدمه على النظام السياسي والاقتصادي السائد في كل منها ، فهناك دول تعترف به ، ودول ترفضه

---

15 - السيد عيد ، نايل (1988) .مدى مشروعية الإضراب وأثره على العلاقات التعاقدية، القاهرة / مكتبة سيد عبدالله وهبه، ص5

16 - أبو عمرو ، مصطفى احمد ، التنظيم القانوني لحق الإضراب / مرجع سابق ص 13 .

17 - أبو عمرو ، مصطفى احمد ، التنظيم القانوني لحق الإضراب/ مرجع سابق ص 14.

18 - البريزات ،احمد عطا ،إضراب الموظفين العموميين في القانون الأردني / مرجع سابق ص 23، نقلا عن جريدة البلاد العدد رقم12الصادره بتاريخ2010/4/23.

، وتتخذ بعض الدول منهجا وسطا ، حيث تقر حق الإضراب احتراما لتعهداتها الدولية ثم تضع من القيود و الشروط والعراقيل ما يجعل اللجوء إليه في أضيق الحدود.[19]

ونتيجة لتطور الديمقراطية وحقوق الإنسان ، بدأ الموظفون يحصلون تدريجيا على حقهم في الإضراب ، وبدأت معظم الدول تنظم ممارسته في بعض والقطاعات ، وتحد منه في قطاعات أخرى وتمنعه في القطاعات الحيوية للمجتمع .[20]

وبهذا الصدد جاء التشريع الأردني بحظر الإضراب في المرافق العامة بجميع قطاعاته، حسب نظام الخدمة المدنية.

---

19 - أبو عمرو، مصطفى احمد ، التنظيم القانوني لحق الإضراب / مرجع سابق ص 11.

20 - موسى، سامر احمد (2007) . إضراب الموظف العام في النظامين الفلسطيني والفرنسي والجزائري،بحث قانوني منشور على الموقع الالكتروني لبوابة فلسطين القانونية ،www.pal-lp-org .

المبحث الثاني

عناصر حق الإضراب وخصائصه

هناك عدد من العناصر والخصائص يجب توفرها في التوقف عن العمل لكي نكيفه بأنه إضراب من عدمه، وسيتم في هذا المبحث الحديث عن عناصر الإضراب في المطلب الأول والحديث عن خصائص الإضراب في المطلب الثاني.

المطلب الأول

عناصر حق الإضراب

تصنف عناصر الإضراب إلى : عناصر مادية وعناصر معنوية، وفيما يلي استعراض لها:[21]

الفرع الأول : العناصر المادية .

وتتمثل في التوقف الجماعي الكامل عن عمل ملزم وبشكل مؤقت ، ويتطلب توافرها تحقق الشروط التالية [22]

الشرط الأول : التوقف الكامل عن العمل:

وهو امتناع العمال أو الموظفين الجماعي ولفترة زمنية معينة عن أداء العمل المطلوب منهم والملتزمين بأدائه ، سواء جاء هذا الالتزام في نص قانوني أو كان شرط من شروط عقد العمل، ويشترط بالتوقف أن يكون كاملا وصريحا بحيث لا يدع مجالا للشك في رغبة العمال أو الموظفين في الضغط على صاحب العمل أو السلطة العامة من أجل الاستجابة لمطالبهم .[23]

---

[21] - حسن ، صلاح علي (2012) .تنظيم الحق في الإضراب، الاسكندرية /دار الجامعة الجديدة، ص26.

[22] - أبو عمرو، مصطفى احمد ، التنظيم القانوني لحق الإضراب / مرجع سابق ص23

[23] - عبد المحسن ،عبد الباسط ، الإضراب في قانون العمل / مرجع سابق ، ص36،

الشرط الثاني: أن يكون التوقف أو الامتناع عن عمل ملزم:

يلزم لتوافر التوقف عن العمل، أن يكون هذا التوقف يتعلق بعمل ملزم قانونيا سواء كان مصدر هذا الالتزام نصا قانونيا أو نظاما أو عقد العمل الفردي أو الاتفاقية الجماعية ، وبالتالي فان الامتناع عن أداء العمل الاختياري (الإضافي) أو أيام الأعياد والعطل الرسمية لا يعد إضرابا ما لم يتعلق الأمر بمنشأة حيوية يتطلب طبيعة عملها العمل أثناء العطل الرسمية أو بعد أوقات الدوام الرسمي .[24]

الشرط الثالث : أن يكون الامتناع عن العمل جماعيا:

يعتبر التوقف الجماعي عنصرا جوهريا من عناصر الإضراب ، والتوقف الجماعي يعني امتناع عدد من العمال عن أداء العمل امتناعا مدبرا ، وبالتالي فإن امتناع أحد العمال عن العمل لا يشكل إضرابا نظرا لتخلف صفة الجماعية في امتناعه، ولكن هذا لا يعني أن الإضراب لا ينشأ إلا إذا كان هناك اتفاق جماعي بين المضربين على ترك العمل فهناك حالات يتحقق فيها الإضراب ولو لم يحدث إلا من موظف واحد بشرط أن يترتب على هذا الإضراب الفردي أثار خطيرة.[25]

وبالتالي وإن كان الإضراب حقا فرديا لكل عامل إلا انه يجب أن يمارس بصفه جماعية، وذلك لأن الصفة الجماعية للتوقف عن العمل تؤدي إلى فاعلية الإضراب وتعالج الضعف الفردي ، وان صفة التوقف الجماعي يمكن أن تقاس بأحد المعيارين التاليين:

1- المعيار العضوي:

يقضي هذا المعيار أن يكون تنظيم الإضراب وإعلانه بواسطة النقابات التي يتبع العمال أو الموظفين لها وليس صادرا عن العمال أنفسهم، وتتبنى عدد من التشريعات هذا المعيار مثل التشريع

---

[24] - عبد الباسط ،عبد المحسن ، الإضراب في قانون العمل / مرجع سابق ص 43

[25] - أبو زيد، محمد عبد الحميد، المرجع في القانون الإداري/ مرجع سابق ص 122.

المصري والتشريع التونسي ، ويأخذ التشريع الفرنسي به في مجال الإضراب في المرافق العامة.[26]

ويرى الباحث بان هذا المعيار يزيد من فاعلية العمل النقابي وأهميته في بث روح العمل الجماعي لدى المضربين لتحقيق مطالبهم ، خاصة أن الدراسة الميدانية بينت أن نسبة الموظفين الذين يروا بترك مسألة تنظيم الإضراب للنقابات (61,4%) ، وهذا دليل على مدى قناعة الموظفين بدور النقابات المهنية في تحصيل المطالب لأعضائها ومدى نجاح العمل النقابي وقوته في الأردن .

2- المعيار العددي:

يهتم هذا المعيار لقياس الصفة الجماعية على اعتماد عدد العمال المشاركين في الإضراب ، إلا أن تحديد العدد يختلف من تشريع إلى آخر ، حيث اشترط قانون العمل السوري موافقة (75%) من عمال المنشأة ، وحدد القانون الليبي (40%) من العمال ، في حين اكتفى القضاء الفرنسي بان يتوقف عدد من العمال عن أداء العمل ولو لم تتحقق فيهم صفة الأغلبية [27].

وينظر الباحث إلى هذا المعيار كنوع من القيود التي قد تفرضها الحكومات على العمال أو الموظفين لمنعهم من القيام بالإضراب أو الحد من مشاركتهم ، علما بان قانون العمل الأردني والذي نظم الإضراب لم يتطرق إلى أي من المعيارين السابقين .

---

[26] - أبو عمرو ، مصطفى احمد ، التنظيم القانوني لحق الإضراب/ مرجع سابق ص 52 ،وعبد المحسن عبد الباسط ، الإضراب في قانون العمل / مرجع سابق.ص 47

[27] - سيد احمد،علي عبد العال(1997).حق الإضراب في المرافق العامة،الطبعة الثالثة، الكويت /مؤسسة دار الكتب، ص 109

الشرط الرابع : الإخطار:[28]

وهو إجراء شكلي أقرته معظم التشريعات التي نظمت حق الإضراب ليسبق الإضـراب في القطاعين العام أو الخاص،[29].ويقضي بضرورة قيام العمال أو الموظفين أو من ينوب عنهم بإبلاغ صاحب العمل وقبل مده محددة، بعزمهم على البدء في تنفيذ الإضراب ومدته والأسباب الداعية له والمطالب التي يسعون إلى تحقيقها، ، وذلك للحيلولة دون وقوع الإضرابات المفاجئة ، وما تسببه من أضرار على صاحب العمل أو المرافق العامة ، إضافة إلى إتاحة المجال لإدارة المرفق العام لاتخاذ الإجراءات الكفيلة بحفظ النظام وتوفير الاحتياجات اللازمة للمواطنين وتخفيف أثار الإضراب.

ويجب أن يتضمن الإخطار بعض البيانات الخاصة بالأسباب الدافعة للإضراب ، ومكانه وتاريخه ووقت تنفيذه ، حيث تفيد هذه البيانات في مرحلة ما قبل الإضراب وذلك في تحديد أسباب الخلاف وبشكل يزيد من فرص التوصل إلى حلول سلميه إضافة إلى أن تحديد مدة الإضراب يساعد إدارة المرفق على اتخاذ الوسائل التي تكفل الحفاظ على سير المرفق العام بانتظام .[30]

الشرط الخامس : التوافق الإرادي الكامل على موضوع الإضراب:

يجب أن تتلاقى إرادات العمال المضربين على وحدة الهدف من قيام الإضراب ، بمعنى أنّ توقف كل عامل عن العمل يكون لنفس السبب الذي من أجله توقف الآخرون ، أما إذا كانت هناك حالات توقف عن العمل متزامنة ولكنها ترجع لأسباب مختلفة فانه لا يكون إضرابا لانتفاء وحده

---

[28] - عبد المعطي،أمل محمد(2014).حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة،ط2/القاهرة ،دار النهضة العربية، ص285

[29] - حدد المشرع الأردني في قانون العمل مدة الإخطار باربعة عشر يوما للعمال في القطاع الخاص.

[30] - عبد المعطي،أمل محمد، حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة/مرجع سابق ص286

العمل المهني.[31]

الفرع الثاني:العناصر المعنوية

إلى جانب العناصر المادية لتوقف العمال عن العمل يلزم توافر عناصر أخرى ذات طبيعة معنوية تتمثل في: قصد الإضراب وتدبيره ، وان يكون هدفه تحقيق مطالب مهنية ممكنة ومشروعة وسبق أن رفضها صاحب العمل بالطرق السلمية، وفيما يلي توضيحا لهذه العناصر:[32]

أولا: قصد الإضراب (نية الإضراب). [33]

يعني أن تتجه النية والإرادة الفعلية لدى العاملين للتحلل المؤقت والامتناع عن تنفيذ أداء العمل الملزم المكلفين به، بهدف إجبار صاحب العمل أو الإدارة لإجابة مطالبهم أو ممارسة وسيلة ضغط بغية تحقيق المطالب المهنية الممكنة والمشروعة أو الدفاع عنها ، أو للضغط على الدولة وحملها على اتخاذ موقف سياسي معين أو منعها من السير في اتجاه معين ، وبالتالي إذا كان قصد العمال من وراء التوقف عن العمل هو مجرد الإخلال بسير العمل في المنشأة ودون السعي لتحقيق أي مطالب مهنية كان تصرفهم غير مشروع ويعتبر تجاوزا في استعمال حق الإضراب ، أما إذا كان امتناعهم دون قصد أو لخطأ أو بسبب قوة قاهره أو بسبب رغبة صاحب العمل فان ذلك لا يعد إضرابا .

---

[31] - حسن ، صلاح علي ، ،تنظيم الحق في الإضراب / مرجع سابق ص 45.
[32] - السيد ،عيد نايل ، مدى مشروعية الاضراب / مرجع سابق ص40.
[33] - حسن ،صلاح علي / تنظيم الحق في الإضراب / مرجع سابق ص 42

ثانيا: تدبير الإضراب

ويقصد به التوقف الجماعي نتيجة اتفاق سابق أو لاحق بين العمال مع وحـــدة الهـــدف مـــن الإضراب أو وحدة المطالب الجماعية لدى العمال المضربين، ويعتبر هذا العنصر مـــن العناصـــر اللازمة والرئيسة لتوفر الإضراب،[34] ويظهر عنصر التدبير في حالتين هما:

– الحالة الأولى: الاتفاق السابق بين العمال على الإضراب:

بمعنى أن يكون هناك اتفاق مسبق لتنفيذ الإضراب بغض النظر عن كيفية هذا الاتفاق ســـواء كـــان نتيجة استفتاء بين العمال أو من خلال النقابة ،[35] وقد اختلفت التشريعات القانونية في تحديد مـــدة اتفاق العمال على البدء بالإضراب وهو ما يعرف بالإخطار ، حيث أعطى القانون المصري صاحب العمل مهلة عشرة أيام على الأقل قبل البدء بالإضراب ،وحدد القانون الفرنسي ذلك بخمسة أيام في المرافق العامة ولم يشترط في القطاع الخاص تحديد أي مده ،[36] في حين حـــدد قـــانون العمـــل الأردني المهلة بأربعة عشر يوما للبدء بالإضراب في القطاع الخاص.

– الحالة الثانية : الاتفاق اللاحق مع تلاقي الإرادات:

يلزم لتوافر عنصر التدبير أن يكون هناك اتفاق سابق على التوقف عن العمل ، ولكن هذا لا يمنع من توافره في حالة الاتفاق اللاحق ، متى تلاقت إرادات العمال المضربين ،أي أنّ توقف كـــل عامل عن العمل يكون لنفس السبب الذي من أجله توقف الآخرون ، أما إذا كانت هنـــاك حـــالات توقف عن العمل متزامنة ولكنها ترجع لأسباب مختلفة فانه لا يكون إضرابا لانتفاء وحـــده العمـــل المهني، والتي تعبر عن تلاقي نوايا العمال وتدبير الإضراب.[37]

---

[34] - حسن ، صلاح علي ، تنظيم الحق في الإضراب / مرجع سابق ص45

[35] - عبد المحسن عبد الباسط ، الإضراب في قانون العمل / مرجع سابق.ص 63

[36] - أبو عمرو ، مصطفى احمد ، التنظيم القانوني لحق الإضراب/ مرجع سابق ص 58

[37] - حسن ، صلاح علي ، تنظيم الحق في الإضراب/ مرجع سابق.ص 45

ثالثا: المطالب المهنية الممكنة والمشروعة :

يقصد بهذا العنصر أن يتوقف العمال أو الموظفون عن العمل بهدف ممارسة الـضغط علـى صاحب العمل أو الإدارة العامة للاستجابة لمطالب العمل المهنية التي سبق وتم التعبير عنها سـواء كان من خلال النقابة أو عن طريق ممثلي العمال أو تعليق إعلانات في أماكن العمـل أو الإعـلان بالصحف ، إضافة إلى أن تكون الإدارة قد سبق ورفضت هذه المطالب رفضا صريحا أو ضـمنيا [38].

ويُذكر بان المطالب المهنية الممكنة والمشروعة تتمثل في تحسين الأجور والنهوض بالرعاية الصحية والاجتماعية وتحسين ظروف العمل ومناهضة الإجراءات التعسفية ، حيث أن هذه المسائل تتصل مباشرة بالحياة المهنية والمشاكل اليومية للعمال.

ولكن في الواقع يصعب وضع معيار حاسم لتحديد المطالب المهنية من دونها والتـي تبـرر اللجوء للإضراب، لذلك انقسم الفقه حول تحديد مفهوم المطالب المهنية إلى اتجاهين[39]

1- الاتجاه الأول / المفهوم الواسع للمطالب المهنية :

ويقصد به كل ما يرتبط بشؤون العمال وشروط العمل وظروفه، وهي مسائل ترتبط بالظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، وتتغير من وقت لآخـر ، وقـد تبنـى القـضاءان الفرنـسي والمصري هذا المفهوم ، حيث اعتبر القضاء الفرنسي التوقف عن العمل بغرض المـشاركة بيـوم وطني لمناهضة السياسة الاجتماعية للحكومة والمطالبة برفع الحد الأدنى للأجور وزيادة الإعانـات العائلية إضرابا مشروعا ، كما اعتبر أن التوقف عن العمل للاعتراض على توقف أجهزة التدفئة في أماكن العمل مشروعا كونه يرتبط بالاعتراض على ظروف أداء العمل.

---

38 - عبد المحسن عبد الباسط، الإضراب في قانون العمل / مرجع سابق ص 65

39 - أبو عمرو ، مصطفى احمد ، التنظيم القانوني لحق الإضراب / مرجع سابق ص 62

2- الاتجاه الثاني / المفهوم الضيق للمطالب المهنية :

يرى أنصار هذا الاتجاه أن المطالب المهنية التي يجوز اللجوء للإضراب من اجل تحقيقها تتمثل في شروط عقد العمل الفردي الذي يربط العامل بصاحب العمل، وبالتالي فانه لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بهدف المطالبة بتنفيذ هذه الشروط ، أو للمطالبة بزيادة الأجور أو لتحسين ظروف العمل. [40]

المطلب الثاني

خصائص حق الإضراب

أولا: الإضراب حق مشروع ومقيد :

يعد الإضراب أحد حقوق الإنسان ومن أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، لذلك إهتم به القانون الدولي والقوانين الداخلية وأكدت عليه العديد من المواثيق الدولية والإقليمية ، إلا أن هذا الحق لم يأت مطلقا بل جاء مقيد ويجب أن يمارسه العمال في إطار التشريع وطبقا للضوابط والإجراءات المقررة فيه .[41]

ثانيا :الإضراب حق فردي يمارس في إطار جماعي: [42]

يعتبر الإضراب حرية فردية لأنه تقرر لكل عامل بصفة شخصية ، فلكل عامل الحق في التوقف عن العمل ، ولكون الإضراب يعبر عن مصالح العمال فان هذه الحرية الفردية لا يمكن ممارستها إلا بطريقة جماعية ، وبالتالي يجب أن تنصهر الحريات الفردية للعمال في اتفاقهم على التوقف عن العمل بغية تحقيق مطالبهم.

40- السيد ،عيد نايل ، مدى مشروعية الاضراب / مرجع سابق ص 47

41 - أبو عمرو ، مصطفى احمد ، التنظيم القانوني لحق الإضراب/ مرجع سابق ص 122-124

42 - عبد المحسن عبد الباسط ، الإضراب في قانون العمل / مرجع سابق ص 91

وعليه فان هذه الخاصية تعطي العامل الحق في الحرية في المشاركة فـي الإضـراب مـن عدمها، والحرية في أن يستمر في الامتناع عن العمل حتى نهاية الإضراب أو يعود لمباشرة عملـه قبل ذلك.

ويرى الباحث بأن الممارسة الجماعية للإضراب تعطيه مزيدا من القوه والفاعلية في التـأثير على صاحب العمل مما يدفعه لسرعة الاستجابة لمطالب العمال.

ثالثا: الإضراب حق يُلحق الضرر بصاحبه أو بغيره (سلاح ذو حدين):

يترتب على ممارسه العامل للإضراب إلحاق الضرر به ، مـن خـلال إثـارة المـسؤوليات التأديبية ضده ، إضافة إلى إثارة المسؤولية الجزائية ضده أيضا إذا رافق قيام الإضراب تـصرفات غير مشروعه .

ومن جانبه قد يُلحق الإضراب الضرر بصاحب العمل من خلال توقف الإنتاج وما يترتـب عليه من تبعات مالية، إضافة إلى ما يلحقه من إضرار بالاقتصاد الوطني.[43]

[43]- البرعي،احمد حسن (2003) . الوجيز في قانون العمل، القاهرة / دار النهضة العربية، ص 951.

المبحث الثالث

صور وأشكال حق الإضراب

يتخذ الإضراب صورا عديدة وذلك بالنظر إلى الهدف من اللجوء إليه ، والمطالب التي يسعى العمال أو الموظفون المضربون لتحقيقها من وراء قيامهم بالإضراب ، ويمكن أن يأخذ إضراب الموظفين أو العمال إحدى الصور التالية:[44]

المطلب الأول

الإضراب المهني

يأخذ الإضراب المهني صورا عديدة من حيث نطاق التوقف الجماعي وأهدافه، ومنها ما يلي:

1- الإضراب التقليدي:

ويقصد به امتناع العمال أو الموظفين عن أداء العمل بشكل جماعي ومدبر، ويعتبر الصورة الأكثر شيوعا من بين صور الإضراب الأخرى ، وعاده يلجأ العمال في هذا النوع لتشكيل لجنه أو لجان تسمى "لجان الإضراب" تقوم على متابعة تنفيذ الإضراب أو التفاوض مع صاحب العمل وإيجاد الحلول المناسبة لتحقيق أهدافه ومطالبه ، وبقدر ما تنجح هذه اللجان في القيام بدورها ، بقدر ما يستجيب صاحب العمل لمطالب الإضراب.[45]

---

[44] - أبو عمرو ، مصطفى احمد ، التنظيم القانوني لحق الإضراب / مرجع سابق ص70

[45] - عبد المحسن عبد الباسط ، الإضراب في قانون العمل / مرجع سابق ص 121،و أبو عمرو، مصطفى احمد ، التنظيم القانوني لحق الإضراب/ مرجع سابق ص 71، والبريزات ،احمد عطا ،إضراب الموظفين العموميين في القانون الأردني / مرجع سابق ص 37.

2- الإضراب الدائر(الدوار):

تتمثل هذه الصورة عندما يتوقف احد أقسام المؤسسة عن العمل لمدة معينة ، ثم يعودون إلـــى عملهم على أن يواصل قسم آخر التوقف عن العمل ، ثم يعودون ويبدأ قسم آخر وهكذا حتـــى تـــتم عملية التوقف بشكل دوار على جميع أقسام المؤسسة ، وفي هذه الصورة لا يتم التوقف عن العمـــل إلا بقسم واحد فقط خلال الفترة الواحدة ، بحيث يستمر العمل في باقي الأقسام بالـــشكل الطبيعـــي، ويعتبر هذا النوع من أكثر الصور شيوعا في المرافق العامة، وتأخذ هذه الصورة شكلين هما [46]:-

أ- الإضراب الأفقي:

وهو توقف العمال في قسم معين من أقسام الإنتاج ، بحيث ينتقل الإضراب إلى أقسام أخـــرى تتأثر من جراء هذا التوقف نظرا لارتباط سير العمل في مختلف الأقسام ، مثل توقف عمـــال بيـــع التذاكر مما يؤثر على سير وسائط النقل.

ب- الإضراب الرأسي:

يقوم هذا النوع بتوقف مجموعة من العمال في قسم معين ثم تعود إلى عملها ، بحيث تقـــوم مجموعة ثانية في نفس القسم بالتوقف عن العمل حتى يشمل التوقف كافة العمال في ذلك القسم دون أن يكون لهذا التوقف تأثير واضح على باقي الأقسام الأخرى ، أي أن توقف العمل في احد الأقسام لا يؤثر على عمل باقي أنشطه المنشاة أو المؤسسة، ويتسم هذا النوع من الإضراب بالفاعلية فـــي ظل الصناعات الحديثة التي تعتمد على فكرة التخصص .

ويرى الباحث بايجابية هذا النوع من الإضراب خاصة وان العمال أو الموظفين يبقون يقدمون خلاله الحد الأدنى من الخدمة أو العمل المكلفين به ، وبالتالي لا يتم تعطيل الخدمات أو الإنتاج في المنشآت أو المرافق .

---

[46] - قنديل،اشرف عبد القادر(2014). الإضراب بين الإباحة والتجريم، الإسكندرية/ دار الجامعة الجديدة،ص 89

3- الإضراب البطيء (المقنع)

يقوم هذا النوع على فكرة الإبطاء في العمل مما يترتب عليه التخفيض أو التقليل من وتيـــرة الإنتاج وفق مخطط ودون التوقف التام عن العمل ، أي أن العمال أو الموظفين يتواجدون في مكان العمل ويؤدون عملهم ولكن بشكل بطيء بحيث يقل الإنتاج عن حالته الطبيعية ، بمعنى أن العمـــال يؤدون عملهم بشكل منقوص وبوتيرة بطيئة على غير المعتاد. (47)

ويعد هذا النوع اقل فاعليه لتحقيق المطالب العمالية ، إلا أنه يتم اللجوء إليه عند عدم جـــواز القيام بالإضراب أو وجود ما يقيد ممارسته ، وله العديد من التسميات منهـــا : إضــــراب الإنتـــاج، المردودية ، المستتر أو الجزئي(48)

والإبطاء في أداء العمل يكون على شكلين :إما تكاسلا في الأداء ، أو تنفيذ العمل بدقة متناهية وتنفيذا حرفيا مما يؤدي إلى تكديس الأشياء، وبهذه الصورة يتم التوقف عن العمل بطريقة مستترة.

وهناك رأياً فقهياً فرنسياً يرى بان الإبطاء في أداء العمل لا يعد إضرابا لتخلف شرط التوقف الكامل عن العمل، إلا أن هذا الرأي لم يجد قبولا لعدة أسباب منها: .(49)

أ- إن الإضراب البطيء يفتقد للعناصر المادية للإضراب ولا تتحقق فيه سوى العناصر المعنوية (وهي نية الضغط على صاحب العمل من اجل الاستجابة لمطالبهم) في حين يغيب العنصر المادي المتمثل في التوقف الكامل عن العمل

ب- يلحق الإضراب البطيء بالمنشأة أو المؤسسة ضررا جسيما حيث ينخفض الإنتاج مـــع ثبـــات التكاليف ، خاصة وان العمال المضربين يحتفظون بأجورهم ، وبالتالي تتكبد المنـــشأة نفـــس النفقات في حالة الإنتاج الكامل.

---

47 - قنديل،اشرف عبد القادر، الإضراب بين الإباحة والتجريم / المرجع السابق ص 84، ، وأبو عمرو ، مصطفى احمد ، التنظيم القانوني لحق الإضراب / مرجع سابق ص77

48 - عبد المحسن عبد الباسط ، الإضراب في قانون العمل / مرجع سابق ص412.

49 - قنديل،اشرف عبد القادر، الإضراب بين الإباحة والتجريم / مرجع السابق ص 84، وعبد المحسن عبد الباسط ، الإضراب في قانون العمل / مرجع سابق ص412

ج- الإضراب البطيء يعني بقاء المضربين في مكان العمل ، مما يعد اعتداءً علـى حريـة غيـر المضربين في أداء عملهم ، إضافة إلى أن الإبطاء في احد الأقسام سيترتب علية إبطـاء فـي الأقسام الأخرى المرتبطة به .

ويستند أنصار هذا الرأي إلى أن الإضراب البطيء لا يعدو أن يكون تنفيذا سيئا للعقد، كـون المفهوم الدقيق للإضراب يقتضي التوقف الكامل عن العمل وترك العمل بشكل مؤقت.

ومن جانبه يتفق الباحث مع هذا الرأي في أن الإضراب البطيء لا يعد إضرابا ، وإنما يعتبر تنفيذا سيئا للعقد أو الإخلال بأخلاقيات المهنة .

4- الإضراب المتقطع:

يقوم على فكرة التوقف عن العمل مدة قصيرة وبصورة متكررة، حيث يتم التوقـف لفتـرة وجيزة ، ثم يستأنف العمال أعمالهم ، ثم يتوقفون من جديد ، وهكذا يتكرر التوقف القصير عن العمل عدة مرات خلال أوقات العمل المحددة. [50]

ويتميز هذا النوع بأن العمال يبقوا متواجدين في مكان العمل وزمانه ويقومون بالعمل المعتاد ولكنهم يتوقفون تماما لفترات وجيزة خلال ساعات العمل بذات اليوم بشكل متقطـع بهـدف إثـارة الانتباه لمطالبهم ، وعلى عزمهم باللجوء للإضراب الكامل ما لم يتم تحقيق هذه المطالب ، وينظـر في هذا النوع إلى مدة التوقف عن العمل وعدد مرات اللجوء إليها من اجل تحقيق المطالب المهنيـة [51].

---

[50] - أبو عمرو ، مصطفى احمد ، التنظيم القانوني لحق الإضراب / مرجع سابق ص78

[51] - قنديل،اشرف عبد القادر، الإضراب بين الإباحة والتجريم / مرجع السابق ص86

وتعتبر بعض التشريعات هذا الإضراب بمثابة المرحلة التمهيدية للإضراب التقليدي بحيث يتم التوقف عن العمل لفترة محدودة من ساعات العمل الرسمي يتم زيادتها تدريجيا لتصل إلى التوقف الكلي عن العمل بعد انقضاء المدة المعينة. [52]

ويشكل هذا النوع خطورة على سير العمل كونه قد يؤدي إلى اضطرابات في العمليات الإنتاجية ويتعارض مع مبدأ دوام سير المرفق بانتظام ، ويمنع صاحب العمل أو الإدارة من اتخاذ التدابير اللازمة لمواجهته. [53]

5- الإضراب مع احتلال أماكن العمل .

يتمثل هذا النوع في قيام العمال المضربين باحتلال أماكن العمل ومنع العمال غير المضربين من الدخول إلى أماكن عملهم ، وقد يكون الاحتلال لاماكن العمل التي يتواجد فيها الإنتاج فقط أو الأماكن غير اللازمة لسير العمل مثل صالات الطعام أو بعض المرافق وقد يكون احتلالا لكافة أماكن العمل.[54]

ويُعد إقدام العمال المضربين على احتلال أماكن العمل عرضة للمخاطر وإثارة للمسؤولية ضدهم ، خاصة إذا رافقه أعمال المعاكسة والتخريب وتكسير آلات العمل أو سرقتها ، مما قد يُؤدي إلى وقوع العنف بين الطرفين ، لذلك انقسم الفقه حول مشروعية هذا الإضراب بين مؤيد

---

52 - عبد المحسن عبد الباسط ، الإضراب في قانون العمل / مرجع سابق ص126.

53 -عبد المحسن عبد الباسط ، الإضراب في قانون العمل / مرجع سابق ص126

54 - عبد المحسن عبد الباسط ، الإضراب في قانون العمل / مرجع سابق ص 130

ومعارض،[55] وفيما يلي توضيح لذلك :

1-الرأي الأول

يرى هذا الرأي عدم مشروعية هذا الإضراب كونه يتعارض مع حقوق العمال غير المضربين ويحاول منعهم من أداء عملهم ، ويؤدي إلى الاعتداء على حق ملكية صاحب العمل من خلال احتلال المنشأة ومحتوياتها ،الأمر الذي قد يُثير المسؤولية الجنائية ضد العمال.

وأظهرت الدراسة الميدانية أن الموظفين في الأردن لا يميلون إلى اللجوء إلى هذا الأسلوب، فكانت نسبة (94,6%) من الموظفين يرفضون استخدام العنف والتخريب أو اللجوء إليها ، مما يدل على أن الموظف الأردني يحاول الوصول إلى مطالبه بالطرق السلمية ، وهذا مؤشر على درجة الوعي التي يتمتع بها الموظفون الأردنيون ، وشعورهم بروح المسؤولية والمحافظة على الممتلكات العامة حتى في الأوقات التي يطالب فيها الموظف بالحصول على بعض المزايا والمكتسبات.

2- الرأي الثاني:

يرى هذا الرأي مشروعية هذا الإضراب على اعتبار أن هذه الوسيلة هي إحدى أشكال حق الإضراب وطرق الضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالبهم المهنية أو الأسباب التي دفعتهم للإضراب.

ويعتقد أصحاب هذا الرأي أن احتلال أماكن العمل لا يشكل اعتداء على حقوق صاحب العمل أو حقوق وحريات غير المضربين ، بحجة أن نية العمال المضربين لا تتجه للسيطرة على المنشأة أو الاستيلاء عليها ،إضافة إلى انه لا يؤدي بالضرورة لإعاقة أداء غير المضربين لعملهم وحتى في حال حدوث ذلك فانه يعد أمراً ونتيجة طبيعية لممارسة حق الإضراب بالوسيلة التي يراها القائمون عليه.

---

[55] - السيد ،عيد نايل ، مدى مشروعية الإضراب / مرجع سابق ص 28-33

ومن جانبه يتفق الباحث مع الرأي الأول ، كون احتلال أماكن العمل يحوّل الإضـــراب مـــن وسيلة سلمية للمطالبة بالحقوق إلى وسيلة إكراه وقوة غير مشروعة ، ويصبح الإضراب وسيلة ضد المضربين وليس سلاح بيدهم لتحقيق مطالبهم .

هذا وأوضحت الدراسة الميدانية بأن (94,6%) من الموظفين في الاردن يرفضون اســتخدام العنف والتخريب أو اللجوء إليها ، مما يدل على أن مطالب الموظف الأردني هي مطالــب مهنيــة وليس له أهداف أخرى ويحاول الموظف الوصول إليها بالطرق السلمية ، وهذا مؤشر على درجــة الوعي التي يتمتع بها الموظفون الأردنيون ، وشعورهم بروح المسؤولية والمحافظة على الممتلكات العامة حتى في الأوقات التي يطالب فيها الموظف بالحصول على بعض المزايا والمكتسبات.

6- الإضراب المباغت: [56]

يتمثل هذا النوع في توقف العمال أو الموظفين عن العمل بشكل مفاجئ ودون أي إنذار مسبق، وذلك بهدف تحقيق مزيدا من الضغط على الإدارة أو صاحب العمل ،مما يجعل الإضــراب أكثــر فاعلية في تحقيق المطالب خاصة وانه يؤدي إلى الحيلولة دون قيام الإدارة أو صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات التي من شأنها تلافي أثار الإضراب أو تخفيضها

ويتميز هذا النوع بأنه لا يسبق الإضراب أي إخطار لصاحب العمل أو الإدارة بعزم العمــال على اللجوء للإضراب أو تاريخ بدايته أو مدته ، بالرغم من إن معظم التــشريعات التــي نظمــت الإضراب تستلزم القيام بالإخطار عن موعد بدء الإضراب ومدته وأسبابه وذلك قبل بداية الإضراب بمدة كافية.

---

[56] - قنديل،اشرف عبد القادر، الإضراب بين الإباحة والتجريم / مرجع سابق 87.

وأكدت الدراسة الميدانية على أن الموظفين في الأردن لا يميلون إلى هذا النوع من الإضراب ، وذلك من خلال قناعتهم بإمكانية اللجوء لعدد من الوسائل قبل البدء بتنفيذ الإضراب منها : التدرج في الحصول على المطالب من خلال الحوار ، تدخل النقابة ، تدخل الحكومة ، مراجعة المسؤولين ، اللجوء إلى القضاء ، اللجوء إلى ديوان المظالم ، اللجوء إلى مجلس النواب، وهذه جميعها مؤشرات على أن الموظف الأردني لديه تحركات سابقة تجاه إيصال الرسائل بمطالبه وأنهـا ليـست وليـدة اللحظة .

ويرى الباحث بعدم شرعية هذا الإضراب في القطاعين العام والخاص، لما له من تأثير سلبي في القطاع العام على الخدمات التي تقدمها المرافق العامة للمواطنين ، وكذلك الأمر بالنـسبة إلـى القطاع الخاص حيث يؤثر سلبا على العملية الإنتاجية وصاحب العمل ، وبما أن المشرع الأردنـي حدد في قانون العمل مهلة الإخطار بأربعة عشر يوما ، فانه يكون بذلك قد اظهر رفضه اللجوء إلى الإضرابات المفاجئة .

7- إضراب التنبيه.[57]

ويقصد به توقف العمال عن أداء العمل لفترة وجيزة قد يصاحبها إطلاق أصوات معينة لجذب انتباه صاحب العمل أو ممثله القانوني بالمنشأة أو من خلال إعطاء عدة دلالات أو إشارات تدل على أنهم عازمين فعلا على الإضراب التقليدي الكامل ما لم يستجاب لمطالبهم.

ويتميز هذا الإضراب بأنه يتمثل في التوقف عن العمل لفترة وجيزة ولكن لا يتكرر بالضرورة ومن مزاياه انه قد يسفر إلى توصل أطراف النزاع لحل مرضٍ وبالتالي تنتفي الحاجة إلى اللجوء إلى الإضراب الكامل.

---

[57] - أبو عمرو ، مصطفى احمد ، التنظيم القانوني لحق الإضراب / مرجع سابق ص 89.

ويتفق الباحث تماما مع هذا النوع من الإضراب في محاولة مــن العمــال والمــوظفين فــي الحصول على مطالبهم أو إيصالها إلى المعنيين .

8- إضراب التضامن أو التعاطف:[58]

يتمثل في توقف مجموعه من العمال عن العمل بهدف الدفاع عن المصالح المهنية لمجموعــه أخرى من العمال سواء في نفس المشروع أو في مشروع أخر، أي ما يميز هذا النــوع أن العمــال المضربين يهدفون إلى تحقيق مصلحه مهنية لغيرهم، ويكون التــضامن علــى شــكلين: تــضامن داخلي(مع عمال نفس المشروع)، وتضامن خارجي(مع عمال مشاريع أخرى) وقد انقسم الفقه حول مشروعية هذا الإضراب إلى رأيين وكما يلي:

الرأي الأول:

ينادي بمشروعية التضامن الداخلي ، وعدم مشروعية التضامن الخارجي ، ويستند هذا الرأي إلى أن الهدف من تنظيم حق الإضراب هو لتمكين العمال من الدفاع عن مصالحهم المهنية المباشرة ، والتي يستطيع صاحب العمل إجابتها ، وهذا لا يتحقق بشأن التضامن الخارجي.

الرأي الثاني:

ينادي بمشروعية إضراب التضامن بصفه عامه طالما كان يهدف إلى تحقيق مصلحه جماعية للعمال بصرف النظر عن المنشأة التي يعملون بها، ويرى هذا الرأي انه في حال حدوث هذا النوع في المرافق العامة فان من شانه تقوية التعاطف والإخاء بين الموظفين ، وبالتالي يساهم في إظهارهم كقوة ضاغطة ، الأمر الذي يجعل الإدارة تستجيب بشكل أسرع لمطالبهم مما سيقلل مــن الآثــار السلبية للإضراب في المرافق العامة.

---

[58] - سيد احمد،علي عبد العال ، حق الإضراب في المرافق العامة / مرجع سابق ص 119.

ويرى الباحث بمشروعية هذا الإضراب وإمكانية اللجوء إليه ، خاصــة فــي ظــل وجــود الاتحادات النقابية ، الأمر الذي يخلق جبهة قويه من العمال أو الموظفين ضد صــاحب العمــل أو السلطة العامة .

– الإضراب الإداري:[59]

يتمثل في توقف العمال عن جزء من العمل يتمثل في الشق الإداري في العمل المكلفين بأدائه، مثل امتناع الأطباء عن ملء الأوراق الإدارية المطلوبة عن معالجتهم للمرضى.

10– الإضراب التعويقي.[60]

يقوم على فكرة توقف العمال في قطاع معين مما يترتب علية إصابة باقي القطاعات بالــشلل التام لما يمثله ذلك القطاع من أهمية في سير العملية الإنتاجية.

ويستخدم هذا النوع في المشروعات الصناعية الحديثة التي تعتمــد بــصفة أساســية علــى التكنولوجيا المتقدمة التي تتطلب تقسيم العمل بين عدة قطاعات يتخصص كل قطاع في عملية إنتاجية معينة مع وجود نوع من الارتباط بينها وقد يكون من بين هذه القطاعات قطاع له دور أساسي فــي إنتاج باقي القطاعات .

---

59 - عبد المحسن عبد الباسط ، الإضراب في قانون العمل / مرجع سابق ص 124

60 - عبد المحسن عبد الباسط ، الإضراب في قانون العمل / مرجع سابق ص 129

المطلب الثاني

الإضراب السياسي

الفرع الأول

مفهوم الإضراب السياسي

يُعرف الإضراب السياسي على انه توقف العمال أو الموظفين عن العمل بقصد ممارسة الضغط على الحكومة أو السلطة العامة لحملها على اتخاذ موقف سياسي معين أو إعاقتها عن تحقيق غايات سياسية معينة أو الاحتجاج على عمل معين قامت به الحكومة، سواء على الصعيد الداخلي أو الخارجي أو لتأييد الحكومة في مسالة معينه، ولا يهدف هذا النوع من الإضراب إلى تحقيق أي مطالب مهنية للعمال، وإنما يسعى إلى تحقيق مطالب سياسية.[61]

ويتفق الباحث مع التعريف أعلاه خاصة وان مطالب هذا الإضراب ليست مطالب مهنية وإنما هي مطالب سياسية لا تخص بالدرجة الأولى الموظفين في المرافق العامة لوحدهم دون باقي فئات المجتمع ، وإنما عادة ما تكون قضايا ذات رأي عام ، وبالتالي يرى الباحث بعدم جواز تبني الموظفين لمثل هذه القضايا نيابة عن أفراد المجتمع .

الفرع الثاني

خصائص الإضراب السياسي[62]

من خلال التعريف السابق للإضراب السياسي يمكن ملاحظة بعض الخصائص والفروق بينه وبين الإضراب المهني، فيما يلي عرض لأبرز هذه الخصائص:

---

[61] ـ قنديل،اشرف عبد القادر، الإضراب بين الإباحة والتجريم / مرجع سابق ص 94

[62] ـ أبو عمرو ، مصطفى احمد ، التنظيم القانوني لحق الإضراب / مرجع سابق ص 89

1- الجهة التي يوجه الإضراب إليها:

في القطاع الخاص يوجه الإضراب السياسي ضد الدولة أو السلطات العامة وليس ضد صاحب العمل الذي يعمل لديه المضربون، وذلك كون المطالب التي يسعى العمال إلى تحقيقها لا يمكن تحقيقها إلا من قبل السلطة العامة في الدولة ، ومثال ذلك توقف العمال عن العمل في منشأة خاصة للمطالبة بالإفراج عن احد زملائهم الموقف على خلفية احد القضايا الخاصة به .

ويرى الباحث بان صاحب العمل يكون في هذه الحالة ضحية لهذا النوع من الإضراب كونه لا يملك أي قدره في مساعدة العمال لتحقيق مطالبهم، ويبقى ينتظر لمراقبة مدى استجابة الدولة أو السلطة العامة لمطالب العمال أو تراجع العمال عن مطالبهم.

أما في القطاع العام يرى الباحث ان إضراب الموظف يكون أصلا موجها ضد السلطة العامة، وبالتالي فان الإضراب يكون سياسيا إذا كانت أسبابه خارجة عن الإطار المهني الذي يهم الموظفين ومطالبهم الخاصة بتحسين ظروف العمل وأحوالهم.

2- السبب من وراء الإضراب :

يهدف الإضراب السياسي إلى الاعتراض على بعض السياسات العامة للدولة، في حين يقوم الإضراب المهني ضد صاحب العمل ومواقفه تجاه العمال ، وبالتالي يرى الباحث إن أي إضراب ليس له مطالب مهنية هو إضراب سياسي .

3- الصفة التي يشارك بها العامل بالإضراب:

يشارك العامل بالإضراب السياسي بصفته مواطنا وليس بصفته المهنية كعامل، كون القضية أو المشكلة التي يتبناها الإضراب السياسي تهم المجتمع بكل فئاته وليست مقصورة على فئة بعينها،[63] ومع ذلك فان الباحث يرى إمكانية قيام الإضراب السياسي من قبل فئة معينة من المجتمع

---

[63] - السيد ،عيد نايل ، مدى مشروعية الإضراب / مرجع سابق ص 49

للمطالبة بقضية خاصة بهم دون غيرهم من فئات المجتمع الأخرى خاصة إذا كانت المطالب هنا تتعلق بحقوق أقليات معينة.

الفرع الثالث

الأسباب التي تؤدي إلى وجود وانتشار الإضراب السياسي[64]

1- زيادة تدخل الدولة في المجالات الاقتصادية المختلفة .

أن زيادة تدخل الدولة في المجالات الاقتصادية والصناعية ووجود ما يسمى بالاقتصاد الموجه، أدى إلى قيام الدولة بتنظيم العلاقات الاقتصادية والصناعية ، ووضع الأسس والضوابط التي تكفل احترام هذا التنظيم ، ودخلت الدولة كطرف حتى في العلاقة بين صاحب العمل والعمال وذلك من خلال القواعد التي تضعها الدولة لتنظيم هذه العلاقات ، وبالتالي فإن أي تصرف يصدر عن العمال لانتقاد هذا التنظيم من شأنه أن يكون إضرابا سياسيا .

أما في القطاع العام يرى الباحث أن الدولة هي التي تحكم وتنظم الوظيفة العامة ، وبالتالي فان أي اعتراض من الموظفين على طبيعة هذا التنظيم وبعيدا عن المطالب المهنية ، يكون إضرابا سياسيا.

2- تطور دور المواطن في الحياة السياسية:

اتسم دور المواطنين في المشاركة في الحياة السياسية سابقا بالاقتصار على المشاركة في الانتخابات البرلمانية فقط ، فضلا على أن دور الدولة كان قاصرا على القيام بالوظائف التقليدية دون التدخل في الأنشطة الاقتصادية والصناعية المختلفة ، ومن ثم كانت القرارات السياسية والاقتصادية التي تتخذها الحكومة لا تمس العمال بصفة مباشرة ، أما بعد زيادة تدخل الدولة في كافة الأنشطة الاقتصادية والصناعية أصبحت القرارات السياسية والاقتصادية التي تتخذها الحكومة تمس بطريقة

---

64 - عبد المحسن عبد الباسط ، الإضراب في قانون العمل/ مرجع سابق ص 148

مباشرة العمال ومن ثم فان اعتراض العمال على بعض هذه القرارات يتم من خلال العمل في صورة ممارسة الإضراب السياسي .

الفرع الرابع

مشروعية الإضراب السياسي

ينقسم الفقه حول مشروعية الإضراب السياسي إلى رأيين : يرى الاتجاه لأول بمشروعيته، في حين يعتبره الاتجاه الثاني مسلكا غير مشروع ، وفيما يلي توضيح لذلك:

الرأي الأول: مشروعية الإضراب :

يرى جانبا من الفقه بان هناك صعوبة في التمييز بين الإضراب السياسي والإضراب المهني في العديد من الحالات، وبالتالي فان الإضراب السياسي يعد مشروعا مثله مثل الإضراب المهني.

كما ويعتبر هذا الرأي أن الإضراب السياسي يبقى مشروعا ما لم يوجد نص تشريعي يحظره، فالقاعدة العامة هي مالا يحظر في مجال الإضراب يكون مباحا أو مشروعا.[65]

الرأي الثاني:عدم مشروعية الإضراب السياسي:

يرجح غالبية الفقه بأن الإضراب السياسي غير مشروع ، وذلك كون الدستور في كل دولة هو الذي يحدد اختصاصات الحكومة ويعين الوسائل اللازمة للرقابة عليها في تنفيذ تلك الاختصاصات ، وينظم وسائل الاعتراض على سياسات الدولة ، فإذا كان من بين هذه الوسائل حق الإضراب ، يكون الإضراب مشروعا ،أما عكس ذلك فان الاعتراف بمشروعية الإضراب لمعارضة سياسة الحكومة يؤدي إلى إهدار القيمة الدستورية للسلطات المخولة لها.[66]

وفي الواقع يلاحظ أن هناك تداخلا بين الإضراب السياسي والإضراب المهني في كثير من الحالات وخاصة فيما إذا تم استغلال الإضراب السياسي لتحقيق أهداف مهنية أو استغلال الأهداف

---

[65] - السيد ،عيد نايل ، مدى مشروعية الإضراب / مرجع سابق ص 691

[66] - أبو عمرو ، مصطفى احمد ، التنظيم القانوني لحق الإضراب / مرجع سابق ص 103

المهنية لتحقيق أهداف سياسية ، لذلك وجد هناك ما يسمى بالإضراب المختلط والذي يرمي لتحقيــق أهداف سياسية وأخرى مهنية مثال ذلك الإضراب الذي يحتج على السياسة الاقتصادية للحكومة ففيه أهداف سياسية وأخرى مهنية ترتبط بأمور تهم مجموع العمال خاصة بمــستوى الــدخل والأجــور وغيرها.[67]

وبالتالي فان مسألة الحكم على الإضراب بأنه إضراب سياسي أو إضراب مهني تكــون فــي غاية الصعوبة ، وذلك لصعوبة الفصل بين المطالب السياسة والمطالب المهنية أو تغليب أحدها على الأخرى.

من هنا يتفق الباحث مع الرأي الراجح بخصوص الهدف الجوهري والأساسي من الإضراب، فإذا كانت المطالب المهنية هي الهدف الأساسي منه وكانت هذه المطالب تستوعب المطالب السياسية يكون الإضراب مهنيا ، والعكس صحيح ، حيث أن الأخذ بهذا المعيار يحقق نوعا من التوازن بــين الإضراب كوسيلة للدفاع عن حقوق العمال وبين حق الدولة في ضمان اســتخدام المرافــق العامــة بانتظام والمحافظة على الأمن القومي والاستقرار الاجتماعي والاقتصادي في الدولة.

ويشار إلى أن إباحة الإضراب السياسي يفتح المجال أمام الأحزاب السياسية لاستغلاله لتحقيق أهدافها، خاصة فيما إذا سيطرت هذه الأحزاب على النقابات المهنية الرئيسة ،[68] وفي هذه الحالــة يرى الباحث بتراجع دور النقابات في خدمة العمال ويبدأ التحول في الاهتمامات النقابية من الاهتمام بأمور العمال وتحسين أحوالهم إلى تحقيق مكاسب سياسية للحزب وعلى حساب المصالح العماليــة الأساسية.

ويتفق الباحث مع عدم شرعية الإضراب السياسي كون النقابات العمالية هي في الغالب مــن تنظم وتشرف على الإضرابات ، وبالتالي فان السماح للإضراب السياسي يعني أن النقابات ستتحول

---

[67] - البرعي،احمد حسن ، الوجيز في قانون العمل، مرجع سابق ص 962

[68] - قنديل ، أشرف عبد القادر، الإضراب بين الإباحة والتجريم / مرجع سابق ص 99

من نقابات عمالية مهنية إلى نقابات سياسية ، وكون النقابات تضم في عضويتها عمالا ينتمون إلى أطياف سياسية مختلفة ، فان ذلك من شأنه أن يثير الصراعات بين أعضاء النقابة الواحدة مما سيؤدي إلى إضعافها ويؤثر سلبا على العمال ومطالبهم .

الفرع الخامس

صور الإضراب السياسي

أولا : الإضرابات السياسية الخالصة:

يتمثل هذا النوع عندما تكون مطالب العمال هي مطالب سياسية محضة ، وتكون الهدف الوحيد الذي يتم اللجوء من أجله للإضراب.

ثانيا : الإضرابات السياسية والاقتصادية :

تتمثل عندما تكون أهداف العمال ومطالبهم ذات طبيعة مختلطة : أهداف سياسية وأخرى اقتصادية في نفس الوقت ، ويلجأ العمال لهذه الصورة للضغط على الحكومة بشأن سياستها أو توجهاتها الاقتصادية ، ولإجبارها على العدول عن سياستها أو إتباع سياسات أو توجهات معينه.

ثالثا: الإضرابات المهنية والسياسية :

تتمثل عندما تكون المطالب مهنية وسياسية في نفس الوقت، وغالبا ما تلجأ النقابات إلى هذا النوع عندما تهدف إلى تحقيق مطالب سياسية تحت ستار المطالب المهنية.

وتعتبر هذه الصورة الأكثر شيوعا في مختلف دول العالم، ومن صورها إعـــلان الإضـــراب احتجاجا على اعتقال منظمي أو قادة الإضراب أو بحجة الاعتداء على الحريات النقابية وذلك لتحقيق أهداف سياسية . [69]

69 - عبد المحسن عبد الباسط ، الإضراب في قانون العمل/ مرجع سابق ص 151

المبحث الرابع

الإجراءات السابقة لوقوع الإضراب

يعد الإضراب من الوسائل المحفوفة بالمخاطر والتي يلجأ إليها العمال أو الموظفين لتحقيق مطالبهم، ولكن للتقليل من الآثار السلبية التي قد تنجم عن الإضراب على الخدمات التي تقدمها المرافق العامة لابد من قيام الموظفين أو العمال باللجوء إلى عدد من الطرق لمحاولة الوصول إلى تحقيق مطالبهم واعتبار اللجوء إلى الإضراب الخطوة الأخيرة في ذلك ، وعليه يتضمن هذا المبحث مطلبين : يتناول الأول موضوع الوسائل والإجراءات المسبقة لدفع وإنهاء الإضراب، والثاني الحالات التي يحظر فيها الإضراب.

المطلب الأول

الوسائل والإجراءات المسبقة لدفع وإنهاء الإضراب

قبل اللجوء إلى الإضراب ولتلافي الآثار السلبية التي قد تنجم عن ممارسته، من الأفضل قيام الموظفين أو العمال في القطاعين العام أو الخاص ببعض الإجراءات الودية المتمثلة بالبحث عن حلول للمشاكل أو المطالب التي يرغبون في تحقيقها بالطرق السلمية ، ومن ثم إبلاغ الجهة المسؤولة أو صاحب العمل بالخطوات التصعيدية وصولا إلى التوقف الجماعي عن العمل ، وفيما يلي استعراض لهذه الإجراءات :

أولا: استنفاد الوسائل السلمية:[70]

من الطبيعي عند وجود مشكله بين العمال أو الموظفين في القطاعين العام أو الخاص، وبـــين إدارة المرافق العامة أو صاحب العمل ، أن يتم اللجوء إلى الوسائل السلمية التالية لحلها قبل القيـــام بأي خطوات تصعيديه أخرى وتتمثل هذه الوسائل بمايلي :

1- التفاوض والحوار والمناقشة في سبيل الوصول إلى حل مناسب يرضي كلا الطرفين ، سواء بين صاحب العمل والعمال أو الموظفين والسلطة العامة أو من ينوب عن العمال والموظفين ممثلا بالنقابات المهنية .

2 - الوساطة: وهي مبادرة أو اقتراح غير ملزم يتقدم به طرف ثالث محايد(وسيط) لتقريب وجهات نظر الطرفين بهدف حل الخلاف القائم بينهما ، ويستخدم هذا الأسلوب بشكل أساسي في القطاع العام.

3- التحكيم: وهو الفصل بين الطرفين المتنازعين من خلال قرار له صفة الإلزام يصدره من يـــتم اختياره من غير أطراف النزاع _ طرف ثالث _ ويستخدم هذا الأسلوب في القطاع الخاص فقط .

ثانيا: الإخطار: [71]

وهو إجراء شكلي أقرته معظم التشريعات التي نظمت حق الإضراب ليسبق الإضـــراب فـــي القطاعين العام أو الخاص،[72] ويقضي بضرورة قيام العمال أو الموظفين أو من ينوب عنهم بإبلاغ صاحب العمل وقبل مده محددة، بعزمهم على البدء في تنفيذ الإضراب ومدته والأسباب الداعية لـــه والمطالب التي يسعون إلى تحقيقها، ، وذلك للحيلولة دون وقوع الإضرابات المفاجئة ، وما تسببه

---

[70] - أبو عمرو ، مصطفى احمد ، التنظيم القانوني لحق الإضراب/ مرجع سابق ص 107

[71] - عبد المعطي،أمل محمد(2014).حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة،ط2/القاهرة ،دار النهضة العربية، ص285

[72] - حدد المشرع الأردني في قانون العمل مدة الإخطار بأربعة عشر يوما للعمال في القطاع الخاص .

من أضرار على صاحب العمل أو المرافق العامة ، إضافة إلى إتاحة المجال لإدارة المرفــق العام لاتخاذ الإجراءات الكفيلة بحفظ النظام وتوفير الاحتياجات اللازمة للمواطنين وتخفيــف أثـــار الإضراب.

ويجب أن يتضمن الإخطار بعض البيانات الخاصة بالأسباب الدافعـــة للإضـــراب ، ومكانــــه وتاريخه ووقت تنفيذه ، حيث تفيد هذه البيانات في مرحلة ما قبل الإضراب وذلك في تحديد أســـباب الخلاف وبشكل يزيد من فرص التوصل إلى حلول سلميه إضافة إلى أن تحديد مدة الإضراب يساعد إدارة المرفق على اتخاذ الوسائل التي تكفل الحفاظ على سير المرفق العام بانتظام .

ثالثا: التظلم الإداري: [73]

ويستخدم هذا الأسلوب في القطاع العام فقط ، ويقصد به لغةً الشكوى من الظلم،[74] واصطلاحا عدم رضا الموظف بالقرار الذي أحدث ضررا بمركزه القانوني، وتقدمه بالتماس إلى جهة الإدارة بهدف إعادة النظر في قرارها من أجل تعديل أو إلغاء أو سحب القرار المطعون فيه. ويساعد التظلم فـــي تسوية النزاع بطريقة ودية ما دامت الإدارة مستعدة للتباحث وإعادة النظر في طلب الموظف ، ويُقدم التظلم إلى مُصدر القرار الإداري مباشرة ، أو يُقدم إلى الرئيس الأعلى لمُصدر القرار الإداري .

[73] - الشطناوي،علي خطار (2009). موسوعة القضاء الاداري ، الجزء الاول، عمان ، دار الثقافة ، ص 141

[74] - جمال الدين محمد بن منظور: لسان العرب / مجلد2، ص 113

المطلب الثاني

الحالات التي يحظر فيها الإضراب

الإضراب حق مقيد وأساسه القانوني يتمثل في إقامة التوازن بين طرفي العمل مع الأخذ في الاعتبار ضرورة الحفاظ على المرفق أو المنشاة ، ومع أن بعض التشريعات اعترفت للعمال أو الموظفين بحق الإضراب السلمي إلا أنها لم تغفل عن وضع الضوابط التي تكفل استخدامه بشكل صحيح وفي نفس الوقت تحافظ على النظام العام وتلبية احتياجات المواطنين ، لذلك جاء مبرر تقييد أو حظر الإضراب في بعض الحالات منها مايلي [(75)]

1- حظر الإضراب في المرافق العامة أو المنشآت الحيوية والإستراتيجية: [(76)]

أقرت العديد من التشريعات حظر أو تقييد الإضراب في المنشات الحيوية أو الإستراتيجية وذلك بقصد الحفاظ على حياه ومصالح المواطنين وضمان الحفاظ على النظام العام واستمرارية الخدمات فيه.

وتقوم كل دوله من خلال تشريعها الوطني بتحديد المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي لا تسمح بالإضراب فيها ، ومن هذه المنشآت على سبيل المثال:المستشفيات والمراكز الطبية ، الوحدات العسكرية ، الشرطة والدفاع المدني ، منشآت مياه الشرب والكهرباء ، والمؤسسات التعليمية.

في حين ترى تشريعات أخرى ضرورة الحظر في المنشآت الإستراتيجية فقط مثل الجيش والشرطة والقضاء ، وما عدا ذلك فانه يكفي بشأنها ضمان حد أدنى من الخدمة، وذلك كون الأصل تمتع جميع العمال بهذا الحق وان الاستثناء هو تقييده لاعتبارات اسما ، وبالتالي يجب أن يكون

---

[75] - - أبو عمرو ، مصطفى احمد ، التنظيم القانوني لحق الإضراب/ مرجع سابق ص156

[76] - أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب / مرجع سابق ص 159

التقييد في أضيق حدوده ، إضافة إلى إجراء المفاوضات للوصول إلى الحلول المرضية للطرفين.

2- الحظر قبل استنفاد الطرق السلمية أو خلالها:

تهدف الطرق السلمية إلى إيجاد حلول لأي خلاف قائم بين الطرفين ، وبالتالي لا يجوز اللجوء إلى الإضراب قبل اللجوء إلى هذه المحاولات أو خلال فترة إجرائها أو الوصول إلى نهايتها بالفشل ، وذلك كون الإضراب يُعد الحل الأخير الذي يجب أن يلجأ إليه العمال أو الموظفين في القطاعين العام أو الخاص للبحث عن حلول للمشاكل أو المطالب التي يرغبون في تحقيقها، وإذا كان بإمكانهم الوصول إلى هذه المطالب بالطرق السلمية ، فانه لا يوجد أي مبرر من لجوئهم إلى الإضراب. [77]

3- الحظر خلال سريان اتفاقية العمل الجماعية :

تعرف اتفاقية العمل الجماعي بأنها كل اتفاق تبرمه نقابة أو أكثر من النقابات العمالية ، مع صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو نقابة أو أكثر من نقابتهم ، لتنظيم شروط العمل وظروفه ، وبالتالي لا يجوز للعمال الإضراب خلال مدة سريان هذه الاتفاقية احتراما لبنودها .[78]

---

[77] - ابو عمرو، مصطفى احمد ، التنظيم القانوني لحق الإضراب /مرجع سابق ص 157، وعبد المحسن عبد الباسط ، الإضراب في قانون العمل / مرجع سابق ص 278

[78] - - رمضان ، عبدالله صابر(2004). النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب ،القاهرة، دار النهضة العربية ، ص 89

الفصل الثالث

إضراب الموظف العام في الأردن

تمهيد

شهد الأردن في السنوات الأخيرة ومنذ عام/2011، العديد من الإضرابات والاعتصامات لموظفي المؤسسات الحكومية منها: إضراب الأطباء في وزارة الصحة ، وإضراب المعلمين في وزارة التربية والتعليم ، وموظفي الضمان الاجتماعي ، وموظفي وزارة الأوقاف ،وغيرها من المؤسسات الحيوية والتي تباينت مطالب المضربين فيها بين مطالب مهنية خالصة وبين مطالب سياسية تمثلت في إضرابات نقابة المعلمين التي دعت الحكومة إلى التراجع عن قرارها برفع أسعار المشتقات النفطية عام 2013.

ويلاحظ بأن هذه الإضرابات هددت أمن واستقرار المجتمع وأدت إلى أحداث فوضى في بعض المرافق العامة ، بالرغم من أن الإدارة العامة تعاملت مع هذه الإضرابات بموقف ايجابي ولم تتخذ أي عقوبات تأديبية بحق أي موظف ، وبالتالي نجحت في والسيطرة على الإضرابات.

ومع أن موقف المشرع الأردني جاء واضحا بحظر الدعوة إلى الاعتصام أو التظاهر أو الإضراب وذلك استنادا إلى نظام الخدمة المدنية ، إلا أنه برزت مؤخراً دعوات تطالب بإعادة النظر بالسماح للموظف بالإضراب من خلال أُطر قانونية كما هو الحال بالقطاع الخاص.

وعليه سنقسم هذا الفصل إلى خمسة مباحث : نتحدث في الأول عن طبيعة علاقة الموظف العام بالدولة، وفي الثاني حول الإضراب في المرافق العامة، وفي الثالث حول الإضراب في المواثيق الدولية ، وفي الرابع حول الإضراب في التشريع الأردني، وفي الخامس حول آثار الإضراب .

المبحث الأول

طبيعة علاقة الموظف العام بالدولة

يرتبط الموظف العام بالإدارة العامة بعلاقة قانونية تحدد طبيعتها الحقوق والواجبات لكل منهما، وقد وجد خلاف حول طبيعة هذه العلاقة فيما إذا كانت علاقة تعاقدية ينظمها العقد، أم علاقة قانونية تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح .

وفي هذا المبحث سيتم الحديث حول العلاقة التي تربط الموظف بالدولة والنتائج المترتبة عليها .

المطلب الأول

العلاقة العقدية

تقوم هذه العلاقة على أساس أن العلاقة بين الموظف والدولة هي علاقة قائمة على العقد المبرم بين الطرفين، وان هذا العقد هو من عقود القانون العام الذي يخول الإدارة في مواجهة الموظف صلاحيات واسعة لتحقيق الصالح العام.[79]

وعرفته المادة الثانية من نظام الخدمة المدنية الأردني انه " الشخص المعين بقرار من المرجع المختص ، في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر ، أو المعين بموجب عقد

وقد عرَف نظام الخدمة المدنية في المادة (18/ب) الموظفين بعقود أنهم الموظفون المعينون بموجب عقود أو عقود شاملة لجميع العلاوات أو على حساب المشاريع أو المعينين مكان الموظفين

---

[79] - الطماوي ، سليمان محمد ، الوجيز في القانون الاداري/ مرجع سابق ص 271

المنفكين عن العمل بسبب الإعارة أو الإجازة دون راتب ، بحيث يُطبق على هؤلاء نظـــام الخدمـــة المدنية .[80]

وفي هذا النوع من العلاقة يرى الباحث بضرورة احترام شروط وأحكـــام العقــد مـــن قبـــل الموظف ، وعدم اللجوء إلى الإضراب طالما كانت الإدارة ملتزمة من جانبها أيـــضا بالعقــد ، وأن يلجأ الى طرق الحوار حال أصاب العقد أي خلل .

المطلب الثاني

العلاقة التنظيمية

يرتبط الموظف العام بالإدارة بعلاقة تنظيمية تنظمها القوانين والأنظمـــة المتـــصلة بتنظـــيم الوظائف العامة وشؤون الموظفين ، وهي قواعد تحدد المركز القانوني للموظف العام باعتباره مـــن المراكز العامة وليست الشخصية ، فيكون للسلطة التنظيمية الحق في تعديله وتغييره وإعادة تنظيمه في كل وقت لمواجهة أي تطورات وتحقيقا للمصلحة العامة ومتطلبات دوام سير المرافـــق العامـــة بانتظام واطراد ، وذلك دون الحاجة إلى اخذ رأي الموظف العام أو الحصول على موافقته، فالدولة ومن باب مسؤوليتها لضمان سير المرافق العامة تعمل على وضع أنظمة الوظـــائف ، وان قبـــول الموظف بالوظيفة يعتبر خضوعا لأحكام الوظيفة كما حددته القوانين والأنظمة .[81]

ويذكر بان الأنظمة الوظيفية الأردنية لم تتعرض لموضوع تكييف العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالدولة ، وقد ألقت بهذه المهمة على عاتق القضاء الأردني الـــذي أكـــد علـــى أن علاقـــة الموظف بالدولة هي علاقة تنظيميه.[82] ومع ذلك فقد أشار نظام الخدمة المدنيـــة النـــاظم لـــشؤون

---

80 - نظام الخدمة المدنية رقم 82 لعام 2013.

81 - الطماوي ، سليمان محمد ، الوجيز في القانون الاداري/ مرجع سابق ص432

82 - شطناوي،على خطار(1996). مبادئ القانون الإداري ،الكتاب الثالث ، عمان ، مؤسسة وائل للنسخ والتوزيع، ص 56

الوظيفة العامة في الأردن إلى أن الموظفين يقسموا إلى قسمين وفقا لصفة التعيين : موظفون دائمون ، وموظفون بعقود .

وهناك جمله من النتائج تترتب على أساس أن علاقة الموظف العام بالإدارة هي علاقة تنظيميه من أهمها:

1- أن قرارات تعيين الموظف ونقله وعزله هي قرارات إدارية تصدر من جهة الإدارة وحدها دون مشاركة الموظف .[83]

2- يجوز للإدارة تعديل النصوص القانونية التي تحكم الوظيفة العامة بإرادتها المنفردة وفي أي لحظه دون أن يحق للموظفين الاحتجاج عليها أو المطالبة بإلغائها أو التعويض عنها،[84]

2- تطبيق النصوص القانونية التي تحكم الوظيفة العامة على جميع الموظفين كل حسب فئته ولا يجوز للإدارة أن تنقص أو تزيد من الحقوق الوظيفية للموظف العام مقارنة مع من تتماثل مراكزهم القانونية.

3- لا يجوز للموظف العام ترك وظيفته أو الانقطاع عنها حفاظا على سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وبالتالي لا يجوز للموظف ترك العمل حال تقديم استقالته قبل قبول هذه الاستقالة وفقا لأحكام القانون.[85]

ومن هنا يرى الباحث بان ارتباط الموظف بالإدارة بعلاقة تنظيمية تنظمها القوانين والأنظمة ، وان قبول الموظف للوظيفة يعتبر خضوعا لأحكام هذه القوانين والأنظمة لا يحق له الاحتجاج عليها أو المطالبة بإلغائها ، وبالتالي فانه وفي مثل هذه العلاقة لا يحق للموظف الإضراب لتحقيق أي مطالب كونه قبل مسبقا بحال الوظيفة وظروفها .

---

[83] - الطماوي ، سليمان محمد(1979). مبادئ القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، القاهرة ، دار الفكر العربي، ص 276

[84] - مجلة نقابة المحامين العدد1، لسنة 2002، ص 45.

[85] - البريزات ،احمد عطا ،إضراب الموظفين العموميين في القانون الأردني / مرجع سابق ص20

المبحث الثاني

الإضراب في المرافق العامة

نشأ الإضراب أصلا في مجال القطاعات الخاصة ، وذلك بسبب عدم التوازن بـين مـصالح طرفي عقد العمل (صاحب العمل والعمال) أو بسبب تضارب هذه المصالح، حيث يهدف صـاحب العمل إلى تحقيق الربح في حين يهدف العمال إلى الحصول على بدل مجزٍ ، فلجأ العمال إلى إحداث هذا التوازن من خلال الإضراب ، الذي يعتبر من وسائل الضغط على أرباب العمل لتحسين موقف العمال في عقود العمل الفردية أو الجماعية.(86)

وإذا كان الإضراب في القطاع الخاص يشكل ضغطاً على صاحب العمـل ويوقـع الـضرر بمصلحته إن لم يستجب لمطالب المضربين، فإن إضراب الموظف العام يشكل أيضا ضغطاً علـى إدارة المرفق العام ويوقع الضرر بالمصلحة العامة ، ويؤدي إلى الإخلال بسير المرافق العامة ويشل حركتها ، وبالتالي يعتبر مخالفة للقانون يستوجب المساءلة ، لذلك فان القضاء الإداري في مختلـف الدول يرى بأن الإضراب عمل غير مشروع يُبيح فصل الموظف ولو لم يوجد نص يقضي بذلك(87) ، ولكون توقف الموظفين عن العمل يعني امتناعهم عن تنفيذ القانون (المكلفين أصلا بتنفيذه) فيرى البعض بأن الامتناع عن تنفيذ القوانين يعتبر جريمة.(88)

و يلجأ عادة الموظفون في المرافق العامة إلى الإضراب لتحقيق مطالب مهنيـة وتحـسين أو زيادة رواتبهم ، أو لإظهار سخطهم على إجراء أو عمل من أعمال الحكومة وإرغامها على التراجع عن موقفها ، ولما كان هذا العمل يؤثر سلبا على سير المرفق العام ، نصت غالبية التشريعات على حظر الإضراب في هذه المرافق ، واتخذت كافة الإجراءات اللازمة لمنعه وإيقاع العقوبات بحـق

---

86 ـ الأعرج ،موسى ، مقال بعنوان "الموقف القانوني من الإضراب في الأردن "منشور على الانترنت على الموقع www.al-friends.com

87 ـ الطماوي ، سليمان محمد ، الوجيز في القانون الاداري/ مرجع سابق ص367

88 ـ موسى الأعرج/ مرجع سابق

الموظفين المضربين سواء كان ذلك بالنص في قوانين العقوبات أم في تشريعات الوظيفة العامة، [89] واعتبرت أن كل شخص يعمل في هذه المرافق يجب عليه أن يضع الصالح العام فوق أي اعتبار آخر،[90] وذلك ضمانا لاستمرار سير المرافق العامة ، وبالتالي لابد من تنظيمه والتضييق من نطاقه ما أمكن كونه يؤدي إلى عرقلة سير المرفق العام مما سينعكس سلبا على خدمة المواطنين المستفيدين من هذه الخدمات.[91]

ويعتبر مبدأ دوام سير المرافق العامة بانتظام واطراد ، من المبادئ الجوهرية التي تتطلبها إدارة وتسيير هذه المرافق ، كون المرافق العامة تم إنشائها لأداء خدمات ضرورية للمواطنين ولإشباع حاجاتهم الأساسية، فهي تعبر عن أنشطة ضرورية لسير الحياة الوطنية والاجتماعية وبالتالي فان طبيعتها وفكرتها الأساسية تقتضي تأمين سيرها بانتظام ودوام – دون انقطاع – كون ذلك يؤدي إلى شلل في حياة الناس وضرب للاقتصاد الوطني .[92]

من هنا كان مبدأ دوام سير المرافق العامة أحد المبادئ الجوهرية في القانون العام وفي النظام القانوني لكل المرافق العامة أيا كان نوعها أو نشاطها ، وبدأ تنظيم سير المرفق العام من خلال عدة طرق من أبرزها تحريم الإضراب أو تنظيمه في هذه المرافق. [93]

وكان منع الإضراب في المرافق العامة من أهم تطبيقات هذا المبدأ ، فالإضراب يعني توقف أو امتناع الموظفين عن القيام بوظائفهم وأعمالهم التي تحقق إشباع الحاجات الضرورية للمواطنين ، وبالتالي فان هذا التوقف سيؤدي إلى شلل المرفق العام والتوقف عن تحقيق غاية المنفعة العامة ، فكانت مقاومة إضراب الموظفين من المسائل الضرورية التي يستلزمها هذا المبدأ .

---

[89] - الطهراوي ،هاني علي (2009). القانون الإداري ، الطبعة الأولى، عمان ، دار الثقافة ، ص 299

[90] - ابو زيد،محمد عبد الحميد (1999).المرجع في القانون الإداري ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ص 216

[91] - البريزات ،احمد عطا ،إضراب الموظفين العموميين في القانون الأردني / مرجع سابق ص22

[92] - عبد الوهاب، محمد رفعت ، مبادئ وأحكام القانون الإداري/ مرجع سابق ص 178

[93] عبد الوهاب، محمد رفعت (2011) مبادئ وأحكام القانون الإداري / مرجع سابق ص 173

ومن خلال المحافظة على هذا المبدأ اتجهت العديد من الدول إلى تحريم الإضراب في المرافق العامة أو على الأقل تقييده بقيود وضوابط مشدده حماية له ، خاصة وان الإضراب هو أصلا أسلوب من أساليب العمال في القطاع الخاص ونقاباتهم للضغط على أرباب العمل للمطالبة ببعض الحقــوق والمصالح الخاصة لرفع الأجور، أو لتحقيق هدف سياسي بالضغط على السلطة العامــة إذا كـــان وراء ذلك احد الأحزاب السياسية.[94]

ويعتبر الحق في الإضراب من ابرز الصور السلبية التي تؤثر على سير المرافق العامة إذا لم يمارس في إطار منظم بحيث يحقق للموظف الدفاع عن مصالحه المهنية والاجتماعية وفـــي نفــس الوقت لا يؤثر على سير المرفق العام . [95]

وقد اختلف الفقه بين مؤيد ومعارض لفكرة السماح للموظف العام أو منعــه مــن ممارســة الإضراب ، من منطلق الحرص على أهمية المحافظة على سير وانتظام العمل بالمرفق العام واثــر ذلك على المواطنين والمستفيدين من خدمات هذا المرفق ، حيث اســتند الــرأي المعــارض لحــق الموظف العام في الإضراب إلى الأسباب التالية : [96]

1_ إن أوضاع العمل بالنسبة للموظف العام يتم تحديدها من قبل السلطة العامة وبإراداتها المنفــردة كون الموظف لا يشغل مركزا تعاقديا معها، وبالتالي فانه ليس هناك محل للتفاوض أو للــضغط أو لمناقشة هذه والأوضاع كما يحدث في القطاع الخاص.

2_ اختلاف طبيعة الخدمات التي تقدمها الدولة عن طبيعة خدمات القطاع الخاص، وذلك كون الدولة تقدم خدمات أساسية وضرورية للمواطنين، وبالتالي فان الإضراب سيؤدي إلـــى إهــدار مبــدأ

---

[94] - عبدالوهاب ، محمد رفعت ، مبادئ وأحكام القانون الإداري/ مرجع سابق ص 93

[95] - خليل،علي عبدالفتاح(2002).الموظف العام وممارسة الحرية السياسية،/مرجع سابق ص 166.

[96] - خليل،علي عبدالفتاح ، الموظف العام وممارسة الحرية السياسية/ المرجع السابق ص170

رئيسي وهو مبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطرار، وما قد يترتب على ذلك مـن تعطيـل المصلحة العامة ومصلحة المتعاملين مع الإدارة على حد سواء .

3_ تعتبر الدولة صاحبة عمل وسلطة سياسية عامة ، وبهذه الصفة يعد الإضراب في مواجهتها عملا من أعمال التحدي، مما يوجب عدم شرعيته من قبل الموظف العام.

في حين يرى أصحاب الرأي المؤيد لحق الموظف العام في الإضراب منطقية هذا العمل مـستندين إلى الحجج التالية : [97]

1_ عدم الاعتداد بصحة ما قيل من أن إضراب الموظفين العامين من شأنه في جميع الحالات تهديد حياة الأمة، إذ أن بعض القطاعات الخاصة مثل(الأطباء، الصيادلة، المهندسين) تفوق في أهميتها وتأثيرها على حياة المواطنين من الوظائف العامة.

2_ إقرار الجميع بان حق الموظفين في الإضراب لا يكون مطلقا ، وإنما توضع عليـه ضـوابط توفق بين الحق في ممارسة الإضراب وبين ضرورة المحافظة على سير المرافق العامة والوفاء بالحاجات الأساسية للجمهور.

3_ إن الاعتراف بالحق النقابي للموظفين يتطلب بالضرورة الاعتراف التلقائي لهـم بـالحق فـي الإضراب كأحد الوسائل الهامة والفاعلة للعمل النقابي وتحقيق أهدافه ، وان إنكار هـذا الحـق سيؤدي إلى التقليل من شأن العمل النقابي وتجريده من أهم وسائله في سبيل المطالبة بالمصالح والأهداف المهنية . تؤدي إلى نتائج ايجابية

ويرى الباحث بان أهمية المحافظة على سير المرفق العام بانتظام ، تجعل تنظيم الإضـراب ووضع القيود على ممارسته أفضل من حظره ومنعه ولجوء الموظفون إليه بنـوع مـن المخالفـة والعشوائية مما سينعكس سلبا على الخدمات التي يقدمها المرفق العام ، وتقف حينها الإدارة عاجزة

---

97 - خليل،علي عبدالفتاح ، الموظف العام وممارسة الحرية السياسية/ المرجع السابق ص198

أمام التوقفات الجماعية عن العمل ، إلاَ للاستجابة لمطالب المضربين وبالتالي عدم تحقيــق الفائــدة المقصودة من الحظر ذاته عندما اختار التشريع هذا الأسلوب للموظف .

المبحث الثالث

الإضراب في المواثيق الدولية

يُعد الإضراب من الحقوق الأساسية التي تناولتها واعترفت بها المواثيق الدولية لحقوق الإنسان وذلك لارتباطه الوثيق ببعض الحقوق الأخرى مثل الحق في العمل والحق في التنظيم النقابي، إلا أن هذا الحق جاء مقيدا وغير مطلق ويحق للدولة المعنية فرض بعض القيود عليه، وسيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين : يتحدث الأول عن ابرز المواثيق الدولية التي تطرقت لحق الإضراب ، ويتحدث الثاني عن اعتراف المواثيق الدولية بحق الدول بفرض قيود على الإضراب وشروط ذلك.

المطلب الأول

أبرز المواثيق الدولية التي نصت على الإضراب

اعترفت العديد من المواثيق الدولية لحقوق الإنسان بالإضراب واعتبرته من الحقوق الأساسية التي تناولتها ، ومن ابرز المواثيق الدولية التي نصت على هذا الحق مايلي :

1) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان :

بالرغم من غياب النص الصريح على حق الإضراب في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إلا أنه يستشف مما أكدته المادتين (22و23) منه ، والمتعلقتين بحقوق عدة ذات صلة بهذا الحق ومنها الحق في اختيار العمل بشروط عادلة ومرضية وبأجر عادل والحق في إنشاء النقابات العمالية والانضمام لها حماية لمصالحه.[98]

---

[98] - علوان،محمد يوسف والموسى،محمد خليل(2011).القانون الدولي لحقوق الإنسان،ج1،عمان ، دار الثقافة ، ص 134 ، والبريزات ،احمد عطا ،إضراب الموظفين العموميين في القانون الأردني / مرجع سابق ص 72

2) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية :

جاء النص على حق العمال في الإضراب بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي أقرته الأمم المتحدة عام 1966، وفي المادة الثامنة (1/8/د) منه، والتي نصت على (1- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي : .... (د) الحق في الإضراب, على أن يمارس طبقا لقوانين الدولة المختصة) .

فالإضراب وفقا لهذه المادة حقٌ مشروعٌ للعمال شريطة أن يباشر في نطاق القوانين الوطنية التي تنظمه، حيث أن الهدف من هذه الضوابط هو التوفيق بين حق العمال في ممارسة الإضراب للدفاع عن مصالحهم وحقوقهم الشخصية واعتبارات الصالح العام.[99]

فهذه المادة قررت أن حق الإضراب يكون حقا مشروعا للعمال كوسيلة للدفاع عن المصالح المهنية ، على أن تتم ممارسته وفقا للضوابط والقيود التي تضعها الدولة، وأعطت الاتفاقية كل دولة باعتبارها الحامية للنظام والمصلحة العامة ، الحق في وضع الضوابط والقيود لتحاشي التجاوز في ممارسة الإضراب ، بحيث لا يساء استعماله ويصبح أداة لهدم وتخريب الاقتصاد القومي، وبالتالي فإن القيود التي تضعها الدولة يجب أن تكون في أضيق حدودها وتهدف إلى التوفيق بين حق العمال في الدفاع عن مصالحهم وبين اعتبارات الصالح العام .[100]

وقد تركت هذه المادة للدولة حق تنظيم ممارسة الإضراب وإمكانية تقييده وفقا للقانون المحلي، ولكن التقييد يجب أن يراعي الشروط الواردة في متن العهد، وأهمها: ألا يؤدي التقييد إلى إهدار الحق، وان يكون هذا التقييد في ضوء المبادئ المتعارف عليها بين الأمم، وهدفه الوحيد تعزيز الرفاه العام في مجتمع ديمقراطي.[101] احقية المعلمين في الإضراب والامتناع عن التدريس

---

99 -علوان،محمد يوسف والموسى،محمد خليل،.القانون الدولي لحقوق الإنسان،/ مرجع سابق،ص 135

100 - عبدالمحسن عبدالباسط، الاضراب في قانون العمل/ مرجع سابق ص66

101 - الصرايرة ابراهيم (2012) احقية الموظفين العامين في الاضراب في القانون الاردني"/ مقال منشور على موقع المركز الأردني لحقوق الإنسان ، بتاريخ 2014/4/24.

ويلاحظ على صيغة النص الوارد في العهد أنها جاءت عامة ولا تتضمن الحالات التي يجوز فيها تقييد الإضراب، ولذلك عملت لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية على بناء مجموعة من السوابق المتعلقة بممارسة الحريات النقابية، ومنها الحالات التي يجوز فيها تقييد الحق في الإضراب، حيث أقرت إمكانية تقييد هذا الحق في حالتين هما : [102]

– إضراب الموظفين الحكوميين الذين يمارسون السلطة باسم الدولة (العاملين في القوات المسلحة والشرطة والموظفين العموميين في المستويات الإدارية العليا) كون ممارسة هذه الفئات لحق الإضراب يؤدي إلى إلحاق الضرر بأمن المجتمع .

– الإضراب في مجال الخدمات العامة الأساسية فقط ، حيث اعتبرت اللجنة أن الخدمات الأساسية هي الخدمات التي يعرض توقف العمل فيها الحق في الحياة للخطر مثل (المستشفيات إمدادات المياه ، مراقبي خدمات الطيران الجوي).

وأشار العهد صراحة في الفقرة الثانية من المادة الثامنة إلى انه " لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق".

ويذكر بان الأردن صادق على هذا العهد عام (1975)، وأصبح جزءاً من النظام القانوني الأردني عام (2006).[103]

ويرى الباحث بان مصادقة الأردن على هذا العهد يعني اعتراف الاردن به ، وبالتالي فان حظر الإضراب في نظام الخدمة المدنية يتعارض مع المواثيق الدولية التي أشارت إلى حق الدول في فرض قيود على الإضراب ، وليس حظره ، من هنا لابد من إعادة النظر في حظر الإضراب بما يتناسب مع المواثيق الدولية التي يعتبر الأردن طرفا فيها .

---

102 - يعقوب محمد (2011) ، اضراب المعلمين ، مقال منشور على موقع المركز الاردني لحقوق الانسان ، تاريخ 2014/6/22.

103 - موقع المركز الأردني لحقوق الإنسان الالكتروني) http://www.nchr.org.jo/arabic

3) الاتفاقية رقم (87) الصادرة عن منظمة العمل الدولية :

نصت هذه الاتفاقية على حق التجمع النقابي وحمايته ، وأكدت على أن شـروط الإضـراب المشروع يجب أن تكون مرتبطة بمطالب مهنية يمكن تنفيذها ، وإلا يكون من شأنها التقليـل مـن الوسائل المتاحة أمام المنظمات النقابية ، وأشارت المنظمة إلى انه قد يكون مقبولا فرض التزامات على النقابات المهنية أو العمال قبل الدعوة إلى الإضراب , ولكن بشرط أن لا تكون هذه الإجراءات ثقيلة ولدرجة تجعل حدوث إضراب شرعي أمرا مستحيلاً.

ومع أن المواثيق الدولية والعديد من التشريعات اعترفت بحق الإضراب إلا انه لا يوجد اتفاقية دولية للعمل مخصصة للإضراب ، واعتبرت لجنة الخبراء الدوليين " أن حق الإضراب هـو حـق ملازم لحق التجمع النقابي الذي نصت عليه الاتفاقية رقم(87) ولكن لا يكون هذا الحق مطلقا بـل يجب أن يكون منظما بقواعد تحدد أشكال ممارسته.[104]

هذا وحسب نصوص منظمة العمل فإنها لم تشترط أن تصادق الدول على اتفاقياتها وتضمنت بان الدول الأعضاء حتى ولو لم تصادق على الاتفاقيات ذات العلاقة فإنها ملزمه باحترام المبـادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية وتعزيزها بحسن نية .[105]

4) الميثاق العربي لحقوق الإنسان :-

نص الميثاق العربي على حق الإضراب في المادة (3/35) حيث جاء فيها " تكفل كل دولـة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ ".[106]

---

[104] - العبيدي،فريدة(2008).السلطة التاديبة لصاحب العمل، القاهرة/دار الكتب القانونية، ص240، وعبدالمعطي ،امل حمزه(2014).حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة،ط3، القاهرة،دار النهضة العربية، ص 63

[105] - الشبكة الاكترونية على موقع http://ar.ammannet.net/documentary/news

[106] - علوان، محمد يوسف والموسى،محمد خليل،القانون الدولي لحقوق الإنسان/ مرجع سابق ص 225

5) الميثاق الاجتماعي الأوروبي :

تضمنت المادة (4/6) من الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام (١٩٦١)، والتي عدلت عام /1996 نصا صريحا في شأن ممارسة الحق في الإضراب ، ونصت على : " بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في التفاوض بشكل جماعي يتعهد الأطراف بتشجيع التشاور المشترك بين العمال وأصحاب العمل.......... وان تعترف بحق العمال وأصحاب العمل بالعمل الجماعي في حال تضارب المصالح بما في ذلك حق الإضراب بموجب الالتزامات التي تنشأ عن الاتفاقيات الجماعية المبرمة مسبقا "

كما أشار الميثاق إلى الحق في اللجوء إلى الإضراب بالنسبة للموظفين مع استثناء بعض الفئات مثل الشرطة والقوات المسلحة.(107)

المطلب الثاني

المواثيق الدولية وحق الدول في فرض قيود على الإضراب

بالرغم من اعتراف المواثيق الدولية لحقوق الإنسان بالإضراب واعتباره من الحقوق الأساسية التي تناولتها ، إلا أنها أعطت الدول الحق في فرض بعض القيود المحددة عليه، وقيدت ممارسته بمراعاة القوانين الوطنية وما تضعه من أحكام وضوابط في هذا الشأن، وبالتالي فان الحق في الإضراب ليس مطلقا بل يجب أن يقنن ويقيد بصورة لا تتجاوز فيها أهدافه وذلك بقصد تجنب الإضرار بالمصالح العامة ، وعليه فهناك دول تقنن حق الإضراب، ودول تتجاهله فلا تحظره ولا تقننه، ودول أخرى تضع عقوبات جنائية بحق المضربين.(108)

---

107 - عبد المعطي،أمل محمد ، حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة، مرجع سابق ص 62

108 – البريزات ،احمد عطا ،إضراب الموظفين العموميين في القانون الأردني / مرجع سابق ص 72

وقد اشترطت المواثيق الدولية[109] عدد من الشروط يجب مراعاتها عند قيام الدول بفرض أي قيود على حقوق الإنسان ومنها الحق في الإضراب ، وحتى لا تقوم الدولة بفرض ما تشاء من القيود ليكون ذريعة لها للتهرب والتحلل من الالتزامات التي تفرضها عليهـا الاتفاقيـات الدوليـة، ومـن الشروط الواجب مراعاتها عند قيام الدول بفرض القيود ما يلي:- [110]

أولا: أن تكون القيود مفروضة بموجب القانون:

تتطلب الاتفاقيات الدولية التي تعنى بحقوق الإنسان ،أن تكون القيـود التـي يمكـن للـدول الأطراف في الاتفاقيات وضعها على الحقوق المعترف بها، منصوص عليها في القـانون الخـاص للدولة، حيث نصت المادة الرابعة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على :

" تقر الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بأنه يجوز للدولة في مجال التمتع بالحقوق التـي تؤمنهـا تمشيا مع الاتفاقية الحالية، أن تخضع هذه القيود المقررة في القانون فقط ......".

ويقصد بالقانون في هذه المادة أن تكون القيود على الحقوق وارده في القانون الوطني الصادر عن السلطة المخولة في إصدار القوانين في الدولة المعنية .

ثانيا: بيان الهدف المراد تحقيقه من فرض القيود:

عرّفت المادة الرابعة من العهد ذاته الهدف بقولها "........ و لغايات تقرير الرخاء العام فـي مجتمع ديمقراطي فقط "، أي بمعنى أن يكون الهدف من القيود التي تضعها الدولة هو حماية تحقيق الأمن الوطني والنظام العام والمحافظة على سلامة أراضي الدولة وتحقيق الرخاء الاقتصادي.

---

[109] – جاء ذلك في المادة الرابعة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي أقرته الأمم المتحدة عام 1966.

[110] – عبدالمحسن عبدالباسط ، الاضراب في قانون العمل/ مرجع سابق ص 300 -304

ثالثا: التناسب بين القيود والأهداف:

جاء في المادة (1/5) من العهد ذاته " ليس في الاتفاقية الحالية ما يمكن تفسيره بأنه يجيز لأية دولة أو جماعة أو شخص أي حق في الاشتراك بأي نشاط أو القيام بأي عمل يستهدف القضاء على أي من الحقوق أو الحريات المقررة في هذه الاتفاقية لدرجة اكبر مما هو منصوص علية في الاتفاقية الحالية ".

أي أن العهد اشترط في القيود التي تضعها الدول الأطراف على الحقوق والحريات أن تكون متناسبة مع الهدف الذي حدا بالدولة إلى وضعها، بشكل يمنع تعسف الدولة في فرض القيود على الحقوق ، وبدرجة لا ترقى إلى حد إلغاء أي من الحقوق الواردة في الاتفاقية أو تحظر ممارستها بالكامل.

ولمعرفة فيما إذا كان القيد ضروريا من عدمه في مجتمع ديمقراطي يقوم على سيادة القانون فإن الهيئات الدولية المكلفة بالرقابة على هذه القيود تستعين للكشف على هذه القيود بالقانون المقارن في الدول الأطراف في الاتفاقية ، ولكن مع مراعاة بعض الظروف الاستثنائية التي تجعل الحظر أمرا ضروريا للدولة.[111]

ووفقا للمعايير الدولية لحقوق الإنسان يجوز حظر الإضراب في بعض الخدمات أو المنشآت الجوهرية ولكن يجب أن لا تعامل منشآت الدولة جميعها على أنها منشآت جوهرية ، وقد بينت منظمة العمل الدولية بعض الأنشطة الجوهرية التي من الممكن منع الإضراب فيها مثل الخدمات المتعلقة بالإمداد بالمياه وعمال المستشفيات ومراقبي خدمات الطيران الجوي.[112]

---

111 - عبدالمحسن عبدالباسط،الاضراب في قانون العمل/ مرجع سابق ص 300

112 - فهمي ، مصطفى ابوزيد(1975). الوجيز قي القانون الإداري ، ط1، جامعة الإسكندرية ص 140

المبحث الرابع

الإضراب في التشريع الأردني

مقدمة

شهدت الأردن خلال السنوات القليلة الماضية موجة من الإضرابات المهنية في عدد من المؤسسات الحكومية ، وبالرغم من حظر الإضراب للموظفين العامين في الأردن ، إلا أن ذلك لم يمنع الموظف من تنفيذ الإضرابات العشوائية ، التي أثرت سلبا على سير المرافق العامة ، وتقديم الخدمات للمواطنين ، وذلك بهدف الضغط على الحكومة ، لتحقيق عدد من المطالب تتعلق بتحسين الظروف المعيشية للموظفين ، ومع ذلك تعاملت الحكومة مع الموظفين بكل حكمة وعقلانية ، ولم تتخذ أي عقوبات تأديبية بحقهم ، بل تجاوبت في كثير من الأحيان مع مطالبهم .

وسيتم في هذا المبحث الحديث عن مفهوم الإضراب وآثاره في التشريع الأردني ، والقواعد القانونية الناظمة له، ودواعي تنظيمه ودور النقابات والأحزاب ومنظمات المجتمع المدني وأشخاص المجتمع المحلي من الإضراب .

المطلب الأول

مفهوم الإضراب في التشريع الأردني

لم يضع المشرع الأردني من خلال نظام الخدمة المدنية أو قانون العمل (رقم 1996/8) تعريفا للإضراب مثلما كان الوضع في قانون العمل القديم الملغي (رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ م في المادة/٩٠) والذي كان يعرّفه على أنه " توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي "(113)

[113] البريزات ،احمد عطا ،إضراب الموظفين العموميين في القانون الأردني / مرجع سابق ص 34

كما أن القضاء الإداري الأردني لم يتطرق لغاية الآن إلى مسألة إضراب الموظفين ، ولم يصدر أي حكم لمعاقبة أي موظف سبق وشارك في إضرابات أدت إلى عرقلة العمل في المرافق العامة، وبالتالي لا يوجد هناك أي تعريف للإضراب صادر عن المحاكم الأردنية .

ويرى الباحث أن نظام الخدمة المدنية في تعديله الأخير(رقم 82/ لعام 2013) وفي المادة (2/أ/169) عندما أشار إلى حالات فقدان الموظف لوظيفة، قد عرّف الإضراب بطريقة غير مباشرة بأنه " توقف أو امتناع الموظف عن تأدية مهام وظيفته" [114] .

المطلب الثاني

دوافع تنظيم الإضراب في الأردن

قام المشرع الأردني ومنذ البداية بقطع الطريق على الموظف العام من خلال حظر الإضراب ، ولعدم وجود أي حاجة تستدعي إعادة النظر في هذا الحظر بقيت الأمور في الأردن تسير بالشكل الصحيح ، ولكن مع تغير العديد من الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وتأثر الموظف الأردني بالأحداث السياسية التي حدثت مؤخرا في العديد من الدول العربية وخاصة الدول القريبة من الأردن ، جعلت الموظف يتغير إلى درجة انه أصبح يطالب بتغيير أو تعديل العديد من أوضاع الوظيفة العامة ، وخاصة تعديل الرواتب في ظل ارتفاع الأسعار وتراجع الأوضاع الاقتصادية في الأردن .

كل هذا دفع الموظف بالخروج على حظر الإضراب، وبدأ ينفذ الإضرابات العشوائية وبشكل يضر بسير المرافق العامة ويمتنع عن تقديم الخدمة للمستفيدين من هذه المرافق ، من منطلق الضغط على الدولة للاستجابة لمطالبه ، وبدأ الإضراب في الأردن ينتقل من مرفق إلى آخر كانتشار السرطان في الجسم .

---

[114] نظام الخدمة المدنية رقم 82لعام 2013

ومع أن الدولة تعاملت بكل حكمة وعقلانية مع هؤلاء المضربين، ولـم تتخـذ بحقهـم أي عقوبات تأديبية ، وتجاوبت في كثير من الأحيان مع مطالبهم ، إلا أن استمرار لجوء الموظف إلـى الإضراب ، واستمرار عدم اتخاذ العقوبات التأديبية بحقه ، سيضع الحكومة في حرج مـن خـلال تعطيل الحظر حسب نظام الخدمة المدنية، والاستجابة لمطالب الموظفين المضربين الذين خرجـوا على القانون ونفذوا إضرابات محظورة بموجب نظام الخدمة المدنية الذي يوجب عقوبـات تأديبيـة بحق الموظف قد تصل إلى حد الفصل من الوظيفة .

لذلك فان حظر الإضراب في الأردن ، وقيام الموظفين العامين بممارسته واللجوء إليه فـي العديد من الحالات أصبح غير منطقي ويستدعي إعادة النظر من جديد في تشريع يضمن تنظيم هذا الحق لا حظره ، بشكل يتوافق مع الاتفاقيات الدولية التي منحت الدولة الحق فـي وضـع القيـود والضوابط لتنظيم ممارسة الإضراب ، باعتبارها مسؤولة عن حسن سير المرافق العامة .

ويرى الباحث بأن الحاجة تبرز في الأردن بضرورة تدخل المشرع لتنظيم ممارسـة حـق الإضراب في مجال المرافق العامة على أساس أن المشرع أجدر في التوفيق بين المحافظة علـى سير المرافق العامة وبين حق الموظفين في ممارسة الإضراب، وأن ترك المشرع لمسألة تنظيم هذا الحق يمكن أن يؤدي إلى نتائج ضارة بالمصلحة العامة .

وهناك العديد من الضرورات العملية التي تحتم سرعة التدخل لوضع التشريع الجديد الـذي ينظم حق الإضراب، ومنها ما يلي:

1_ خطورة الإضراب على العملية الإنتاجية للمرافق العامة ، وبالتالي فان عدم وجود تنظيم يبـين القيود والضوابط لممارسة الإضراب قد يؤدي إلى وجود الفوضى والتخريب الـذي سـينعكس سلبا على الأداء واستقرار علاقات العمل وبالتالي توقف سير المرافق العامة.

2_ عدم تدخل المشرع في تنظيم حق الموظفين في ممارسة الإضراب لم يمــنعهم مــن ممارســته وبطرق متعددة لا توجد أي قواعد تحكمها وتحدد مدى مشروعيتها.

3_ زيادة التوجه نحو الخصخصة الأمر الذي يترتب عليه زيادة شركات القطاع الخاص وتراجــع دور الدولة في إدارة المرافق العامة، مما يعني السماح لقطاعات اكبر من العمال فــي القطــاع الخاص بالإضراب.

4_ قيام المشرع الأردني بتنظيم حق الإضراب حسب قانون العمل للقطاع الخاص ، وبالتالي لا ضرر من قيامه بالسماح به في القطاع العام مع ضبطه وتنظيمه وفرض شروط وإجراءات تكفل عدم ممارسته بعشوائية وعدم مسؤولية.

المطلب الثالث

موقف المشرع الأردني من إضراب الموظف العام

يعتبر الإضراب وبجميع أشكاله من أهم الأمور التي تعرقل سير المرافق العامة ، لذلك فــان معظم التشريعات ومن بينها التشريع الأردني قد حظرته في هذه المرافق وخولت الــسلطة العامــة اتخاذ الإجراءات اللازمة لمنعه وتوقيع العقوبات بحق المضربين سواء كان ذلك بالنص في قــوانين العقوبات أو بالنص في تشريعات الوظيفة العامة، وفيما يلي نشير الى القواعد القانونية التي تطرقت لذلك :

أولا : الدستور:

كفلت المادة (15) من الدستور الأردني حرية التعبير عن الرأي لكل أردني ونصت على " تكفل الدولة حرية الرأي، ولكل أردني أن يعرب بحرية عن رأيه بالقول والكتابة والتصوير وسائر وسائل التعبير، بشرط أن لا يتجاوز حدود القانون ".[115]

لذلك فان هذه المادة قد أباحت لكل أردني حرية الرأي والتعبير ، وبالتالي فان الإباحة تشمل كل الأردنيين بما فيهم الموظفين العامين ، كون الإضراب كإحدى وسائل التعبير عن الرأي مكفول حسب هذه المادة ، إلا أن المشرع الأردني عاد وحظر إضراب الموظفين العامين في نظام الخدمة المدنية ، كون الدستور عهد في المادة (120) إلى مجلس الوزراء إصدار أنظمة لتحديد كيفية تعيين الموظفين العامين وعزلهم والإشراف عليهم وتحديد صلاحيتهم واختصاصاتهم ، وأن مجلس الوزراء قام بتنظيم ذلك من خلال نظام الخدمة المدنية الذي تضمن مبدأ الحظر ، وبالتالي ليس هناك أي تعارض بين مادتي الدستور كون الأولى كفلت حق الرأي والتعبير في حين نظمت الثانية الوظيفة العامة التي جاء الحظر من خلالها.[116]

كما وكفلت (المادة 23) من الدستور حق العمل لجميع الأردنيين وعلى الدولة أن توفره لهم وتحميه وتضع له تشريعاً ينظمه، وان تكفل للعمال تنظيما نقابيا حرا ضمن حدود القانون.

وقد أقر الدستور الأردني في المادة (16) حق عقد الاجتماعات وتأليف الجمعيات والنقابات وتشكيل الأحزاب السياسية في حدود القانون.

ويرى الباحث بان موقف نظام الخدمة المدنية بحظر الإضراب يتعارض مع مواد الدستور وجوهرها ، خاصة وان حرية الرأي والتعبير في الدستور جاءت عامة لجميع

---

115 ـ دستور المملكة الاردنية الهاشمية

1- نصت المادة (120) من الدستور الأردني على " التقسيمات الإدارية في المملكة الأردنية الهاشمية وتشكيلات دوائر الحكومة ودرجاتها وأسماؤها ومنهاج إدارتها وكيفية تعيين الموظفين وعزلهم والإشراف عليهم وحدود صلاحياتهم واختصاصاتهم تعين بأنظمة يصدرها مجلس الوزراء بموافقة الملك ".

المواطنين ، ولم تستثنِ الموظف العام بحكم وظيفته ، وبالتالي فــان حقــه الدســتوري بالرأي والتعبير يبقى قائما ، وان المبرر الوحيد بحظر الإضراب في الأردن يكمن فــي حرص المشرع على مبدأ دوام سير المرفق العام .

ثانيا : نظام الخدمة المدنية:

جاء حظر الإضراب وتقرير عقوبات تأديبية بحق الموظفين العامين المــضربين فــي نظــام الخدمة المدنية منذ صدور نظام الموظفين رقم(1/ لسنة 1958) في المــادة (80/ج)[(117)] ومــرورا بتعديلات النظام حتى التعديل الأخير (رقم 82/ لعام 2013) والذي بدأ العمل به اعتبارا من تاريخ (2014/1/1)، حيث جاء حظر الإضراب في المادة (68/ ج) منه تحت باب واجبات وأخلاقيات الوظيفة العامة ، فنصت المادة(68) على

" يحظر على الموظف وتحت طائلة المسؤولية التأديبية الإقدام على أي من الأعمال التالية:

ج- استغلال وظيفته لخدمة أغراض أو أهداف أو مصالح حزبية أو القيام أو الاشتراك فــي أي مظاهرة أو إضراب أو اعتصام أو التحريض عليها أو أي عمل يمــس بــأمن الدولــة ومصالحها، أو يضر أو يعطل مصالح المواطنين والمجتمع والدولة."

كما جاء في نفس المادة فقرة (أ) حظر ترك العمل أو التوقف عنه دون إذن مسبق. [(118)]

من جهة ثانية تضمن تعديل نظام الخدمة الأخير رقم (82) المشار إليه سابقا، إضافة جديــدة تحت باب انتهاء الخدمة وفقدان الوظيفة في المادة (169/أ/2) والتي نصت على

" يعتبر الموظف فاقدا لوظيفته في أي من الحالات التاليــة:-..........2- إذا تغيــب عــن وظيفته دون إجازة قانونية أو دون عذر مشروع أو توقف أو امتنع عن تأدية مهام وظيفته فعليا لمدة

117 - موقع ديوان الخدمة المدنية الالكتروني

118 - نظام الخدمة المدنية رقم 82/ لسنة 2013

خمسة أيام عمل متصلة أو متقطعة خلال السنة ، ولا يعتبر الدخول إلى أماكن العمل والخروج منه دواما فعليا ولو اقترن ذلك بتوقيع الموظف على سجل الدوام ." [119]

ويرى الباحث بان المشرع الأردني قد عالج في هذه المادة تعريف الإضراب بطريقة غير مباشرة من خلال تأكيده على توقف الموظف عن العمل أو امتناعه عن تأدية مهام الوظيفة حتى ولو كان الموظف متواجدا داخل مقار العمل ، وبالتالي فان المشرع قد تجاوز في هذا التعديل غياب تعريف الإضراب في المادة (68) من النظام ذاته وفصل مسالة التوقف عن العمل بشكل أكثر وضوحا، وخاصة توقف الموظف عن العمل مع بقائه متواجدا داخل مقار العمل حتى لا يتخذ بحقه أي عقوبات تأديبية ، ولكن التعديل الأخير جاء صريحا بخصوص الإضراب أو الامتناع عن تقديم الخدمات للمواطنين ، وذلك لقناعة المشرع الأردني بان المرافق العامة والموظف العام فيها ، وجدت أصلا لخدمة المواطن وتقديم الخدمات له .

ويرى الباحث أيضا أن هذه الغاية جاءت صريحة في مدونة " قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة" الصادرة عن وزارة تطوير القطاع العام استنادا لأحكام المادة (67) من نظام الخدمة المدنية رقم (82/لعام 2013) في المادة (5/د) " التأكيد على أن الموظف العام هو خادم للمواطنين ومتلقي الخدمة ، ووجوده في وظيفته مكرس لهذه الغاية ، وان كان له من سلطة فهي لخدمتهم لا عليهم " ، كما جاء في نفس المدونة في المادة(6/ ز) وتحت بند واجبات الموظف العام " الالتزام بطرق التظلم الواجبة الإتباع "[120]

وأوجب نظام الخدمة المدنية في المادة (69/ج) على الإدارة أن تكفل للموظف حق التظلم حال شعوره بأي ظلم قد يقع عليه، وأكدت على وجود الضمانات اللازمة للموظف عند تطبيق الإجراءات والعقوبات التأديبية بحقه .

---

[119] ـ نظام الخدمة المدنية رقم 82/ لسنة 2013

[120] ـ موقع وزارة تطوير القطاع العام الالكتروني

ومن جانبها أظهرت الدراسة الميدانية [121] بأن عدد من مسؤولي ديوان الخدمة المدنية أكدوا على حظر الإضراب وبقاء النظام كما هو ، كون نظام الخدمة المدنية الحالي نظم عملية اعتــراض الموظف على أي قرار أو أي مطالب بما لا يضر بمصلحة العمل من خلال أسس واضحة ، وذلــك من خلال اللجوء إلى المسؤول مباشرة أو المدير والتدرج في المستويات الإدارية وفي حــال عــدم تلبية مطالبه اوجد النظام قسم للتظلمات في كل وزارة ، وبإمكان الموظف مراجعتها وتقديم شكواه أو وجهة نظره إليها، وفي حال عدم الاستجابة بإمكان الموظف مراجعة قسم التظلم في ديوان الخدمــة المدنية وفي حال أبعد من ذلك مراجعة ديوان المظالم ، وأن حظر الإضراب بالنظام جــاء لأهميــة الخدمة التي يقدمها الموظف للمواطن كون المواطن هو أساس وجود الوظيفة العامه وبالتالي وجود الموظف .

كما بينت الدراسة بان نسبة الذين لا يعرفون بأن نظام الخدمة المدنية يحظر الإضراب على الموظف العام بلغت (57,8%) ، وان الإناث وبنسبة (52,9%) هن الفئة الأكثر عدم معرفة بذلك ، وهذا ما يدعو إلى ضرورة إتباع سياسة التثقيف الوظيفي وشرح نظام الخدمة المدنية وبيان حقــوق الموظف وواجباته من خلال إخضاع الموظف إلى دورات تدريبية وتثقيفية وخاصة عند بداية تعيينه والتحاقه بالخدمة .

ثالثا : قانون العمل :

يُنظم قانون العمل الأردني (رقم 8 لعام/ 1996) علاقات وشؤون العمــل فــي القطاعــات والمؤسسات الخاصة ، ومع أن القانون لم يتضمن نصا صريحا يُبيح الإضراب ، إلا أنه نظم حقــي الإضراب والإغلاق في نصوص المواد (134 ، 135 ، 136) من خلال وضع شروط وإجراءات

---

121 - قام الباحث بإجراء مقابلات شخصية مع عدد من مسؤولي الديوان

يجب توافرها عند قيام الإضراب أو الإغلاق ، والعقوبات المقررة حال مخالفة هذه الشروط ، بحيث لا يؤثر ذلك على المؤسسة وإنتاجيتها. [122]

وجاء في هذه المواد بأنه لا يجوز لأي عامل أن يضرب دون إعطاء إشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوما من التاريخ المحدد للإضراب .[123]

ومع أن قانون العمل ينظم علاقات وشؤون العمل في القطاعات والمؤسسات الخاصة ، إلا أن هناك فئة تعمل بنظام المياومة داخل المرافق العامة في الأردن ، ينطبق عليها هذا القانون ، وبالتالي يرى الباحث بان هذه الفئة وحسب قانون العمل لها الحق في الإضراب شريطة التقيد بالشروط الواردة بالقانون حوله، الأمر الذي يستدعي تدخل المشرع لمعالجة هذا التداخل بين قانون العمل ونظام الخدمة المدنية ، وعليه يرى الباحث بضرورة شمول هذه الفئة بنظام الخدمة المدنية كونها تعمل في مرفق عام ، وما ينطبق على الموظفين ينطبق عليها.

رابعا: قانون العقوبات :

يخلو قانون العقوبات الأردني من أي نص يقضي بمعاقبة أو تجريم موظفي المرافق العامة الذين يضربون عن أعمالهم.[124]

---

[122] - علي ،عامر محمد(1992). شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، عمان ، المركز القومي للنشر ، ص 258

[123] - قانون العمل الاردي رقم (1996/8)

[124] - الطهراوي هاني / مرجع سابق ص 298

المطلب الرابع

دور منظمات المجتمع المدني في الإضراب[125]

تشمل مؤسسات المجتمع المدني العديد من المنظمات وعلى رأسها الأحــزاب والنقابــات المهنيــة، ونظرا لأهميتهما ودورهما في مجال الإضراب ، فإننا سوف نتطرق إلى ذلك من خــلال فــرعين: نتحدث في الأول حول دور النقابات المهنية في الإضراب ، ونتحدث في الثاني عن دور الأحــزاب في الإضراب .

الفرع الأول

دور النقابات المهنية في الإضراب

أولا: دور النقابات في تنظيم الإضراب :

النقابات العمالية هي تنظيمات جماعية يشكلها أبناء المهنة الواحدة أو مجال معين بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنتهم والنهوض بأحوالهم وحماية مصالحهم ، فالنقابات تقوم بدور حيوي فــي رعاية شؤون منتسبيها والسعي دوما لما فيه مصلحتهم وتحقيق مطالبهم التي تتمثل عادة في تحسين شروط العمل وظروفه والحصول على مكتسبات أفضل ، وتتبنى النقابة أي نزاع جماعي بين العمال وأصحاب العمل وتكون طرفا رئيسا ممثلا للعمال فيه وتقوم بإجراء المفاوضات نيابة عنهم.[126]

ولما كان حق الإضراب حقا فرديا يمارسه العمال بطريقه جماعية للدفاع عــن مــصالحهم المهنية ، فقد يتطلب إعلان الإضراب وتنظيمه في كثير من الأحيان تدخل النقابة التــي يتبــع لهــا العمال، كونها أجدر على إعلان الإضراب وتنظيمه، بما يتوافر لها من إمكانات ماديه وماليــه مــن شأنها أن تجعل الإضراب الذي تعلنه وتشرف عليه ، أكثر فاعلية وتأثيرا على صاحب العمل لحمله

---

125 - يتضمن الملحق رقم (2) أراء عدد من المواطنين والنواب والقضاة والمحامين حول الإضراب

126- ابو هزيم،ياسمين عبدالوالي(2001). النقابات العمالية ونزاعات العمل الجماعية،الطبعة الاولى،عمان، .ص21 يتضمن الملحق رقم (2) أراء عدد من المواطنين والنواب والقضاة والمحامين حول الإضراب

على سرعة إجابة المطالب العمالية ، مما يوفر للإضراب مزيدا من الفاعلية والتأثير في الضغط على صاحب العمل لحمله على سرعة إجابة المطالب العمالية ويتيح فرص نجاح الإضراب.[127]

وقد اعترف قانون العمل الأردني (المادة/2) بدور النقابة في النزاعات العمالية الجماعية ، عندما عرَف هذا النزاع بأنه النزاع الذي ينشأ بين النقابة وصاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل، وذلك حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره .

ويرى الباحث بأن النقابات المهنية في الأردن وفي ظل حظر الإضراب في القطاع العام والسماح به في القطاع الخاص ، يجعلها تقع في حرج ، كونها تضم أعضاء في القطاعين العام والخاص ، وان حصول عضو فيها على مزايا في أحد القطاعين لا يؤدي إلى حدوث مكتسبات لدى العضو في القطاع الآخر ، مما ينفي وجود مبدأ المساواة في الأجور أو الحقوق لدى المهنة الواحدة ، إضافة إلى مشروعية الإضراب لدى القطاع الخاص وتحريمه على القطاع العام وبالتالي التفرقة بين أبناء النقابة الواحدة مما سيؤدي إلى وجود خلل بين أبناء هذه المهنة.

ومن جانبه بينت الدراسة الميدانية أن آراء العديد من النقابات المهنية تفاوتت بين مؤيد ومعارض للإضراب في القطاع العام لأهمية الخدمات التي يقدمها هذا القطاع للمواطنين ، فبينما أكدت نقابتا الأطباء والتمريض على أنهما ضد اللجوء إلى الإضراب في المهن الطبية تحديدا، وذلك لأهمية هذه المهنة للمواطنين وخطورتها حال تنفيذ الإضراب ، ترى نقابة المعلمين بشرعية إضراباتها كون مهنة التعليم ليس فيها خطورة على حياة المواطنين .

وأوضحت الدراسة بان نسبة (87%) من العينة لديهم نقابات مهنية ، وهذا يدل على مدى تجاوب المشرع الأردني مع النصوص الدستورية/المادة (16) من الدستور والتي تعطي العمال حق

127 - عبد المحسن عبد الباسط ، الإضراب في قانون العمل / مرجع سابق ص399

إنشاء النقابات ، كما بينت الدراسة بان ما نسبته (73,3%) من الموظفين يلجأون إلى نقاباتهم قبل تنفيذ الإضرابات.

ومع ذلك فان غالبية النقابات المهنية التي شملتها الدراسة ، ترى ضرورة تنظيم الإضراب في القطاع العام بشكل يسمح بالتوقف التدريجي عن العمل لحين الاستجابة لمطالب الإضراب المهنية والممكنة بعيدا عن أي أهداف سياسية .

وبينت الدراسة أن نسبة الذين يرون بترك مسألة تنظيم الإضراب للنقابات (61,4%) ، وهذا دليل على مدى قناعة الموظفين بدور النقابات المهنية في تحصيل المطالب لأعضائها ومدى نجاح العمل النقابي وقوته في الأردن ، وبينت الدراسة أن موظفي وزارتي التربية والصحة مع ترك مسألة التنظيم للنقابات ، بينما موظفي وزارتي الأوقاف والتنمية الاجتماعية يرون بتولي الحكومة مسألة تنظيم الإضراب ، ونعتقد بان موقف وزارتي الأوقاف والتنمية الاجتماعية نابع من عدم توفر نقابة لديهم وبالتالي قلة معرفة أهمية العمل النقابي لدى هؤلاء .

ثانيا : دور النقابات بالمشاركة في الإضراب :

ساهمت النقابات العمالية في الأردن بالإشراف والتنظيم على العديد من الإضرابات التي شهدتها المملكة ، وبالرغم من أن قوانين إنشاء هذه النقابات لم تتضمن حق النقابات في الدعوة أو الإشراف على تنظيم الإضرابات ، إلا أن النقابات بدأت تتدخل في هذا الإطار من منطلق سماح قوانينها بحماية أعضائها والدفاع عن حقوقهم ، مستغلة العمل الجماعي وقوته وتأثيره في القطاع العام ، وعدم قيام الحكومة بإيقاع عقوبات جماعية بحق المشاركين بالإضراب .

ويرى الباحث بان خطورة تدخل النقابات في إضراب الموظفين تكمن في حال سيطرة بعض الأحزاب السياسية على هذه النقابات ، وبالتالي قيام الحزب بفرض توجهاته وأهدافه على الإدارة

العامة ، وقد تكون هذه التوجهات أحيانا ذات أهداف خاصة ، يتم تنفيذها من خلال استغلال المطالب المهنية للموظفين .

ومن أمثلة مشاركة النقابات في الإضراب في القطاع العام مايلي :

1- نقابة الأطباء .

نفذ أطباء وزارة الصحة في المستشفيات والمراكز الصحية الحكومية ، وبدعوة من النقابة ، خلال العام /2011 إضرابا مفتوحا عن العمل استمر (62) يوما ، وذلك للمطالبة بعدة مطالب منها : إقرار نظام خاص يحسن ظروفهم المعيشية ، توفير حماية للأطباء من الاعتداءات التي يتعرضون لها خصوصا العاملين في أقسام الطوارئ.

ومع أن الأطباء حمّلوا وزارة الصحة مسؤولية تفاقم الوضع وعدم الاستجابة لمطالبهم وتنفيذها ، وتردي أوضاعهم المعيشية والمادية وتجاهل الوزارة لمطالبهم ، أكدوا خلال إضرابهم باستثناء الحالات الطارئة وحالات الولادة والعناية المركزة والحثيثة من الإضراب ، وهذا ما أكدته الدراسة الميدانية التي أجراها الباحث وسيتم التطرق فيها من خلال الفصل الرابع من هذه الدراسة إلى موقف الأطباء من الإضراب ، والتعامل مع الحالات المرضية الطارئة والضرورية.

وقامت النقابة بتشكيل لجان لمتابعة تنفيذ الإضراب ، وتم تعليقه لحين صدور إعادة الهيكلة وبعدها تم قبول الهيكلة الجديدة التي أنصفت الأطباء نوعا ما ، ولكن بقيت مطالب الأطباء لتحسين الوضع وخاصة رفع العلاوة الفنية من (200-260%) للاختصاص ، ومن (160-200%) للطبيب العام ، وكذلك تحويل علاوة العمل الإضافي إلى علاوة بدل تفرغ بما مجموعه (35%) من الراتب الإجمالي، لغاية تاريخه دون تنفيذ.

ويشار في إضراب الأطباء إلى أن بعض الكوادر التمريضية والمخبرية والفنية شاركت في الإضراب تضامنا معهم.

2- نقابة المعلمين

جاءت نقابة المعلمين نتيجة ثمار إضرابات المعلمين وإصرارهم خلال العام 2011 على إنشاء نقابة لهم ، وقد تجاوبت الحكومة مع مطالبهم تماشيا مع الدستور الذي يكفل لهم هذا المطلب ، ومنذ قيام النقابة نفذت العديد من الإضرابات كان بعضها ذا مطالب مهنية خاصة بالمعلمين ، والبعض الأخر وخاصة الإضراب الذي تم تنفيذه للاحتجاج على رفع أسعار المشتقات النفطية عام/2012 غير مهنية ، تبنت فيه نقابة المعلمين تنصيب نفسها للدفاع عن كافة فئات المجتمع الأردني ، فمارست هذه النقابة الفتية إضرابا سياسيا للضغط على الدولة للتراجع عن قرارها .ويرى الباحث في هذا الإضراب بأنه إضرابا سياسيا بحتا موجه مباشرة ضد قرارات الحكومة .

واثر قيام الحكومة بتعديل نظام الخدمة المدنية وتطبيقه منذ مطلع العام/2014 ، نفذت النقابة إضرابات متقطعة ، وهددت بتاريخ 2014/5/10 من خلال بيان أصدرته باللجوء إلى الإضراب الكامل مطلع العام الدراسي القادم 2015/2014 ، في حال عدم استجابة الحكومة لمطالبها المتمثلة بتعديل عدد من مواد نظام الخدمة المدنية، ، تحقيق امن وحماية المعلم ، بتعديل نظام الخدمات الصحية ونظام صندوق ضمان التربية.

3- نقابة الممرضين:

نفذت النقابة إضراباتها خلال العام / 2012 للمطالبة برفع علاوة العمل الإضافي والعلاوة الفنية ، وتم تعليق الإضراب رغم عدم تحقيق المطالب إيمانا من النقابة بالشعور بالمسؤولية ، وفي

بداية العام/2014 نفذت النقابة إضرابا فرديا بشخص النقيب أمام رئاسة الوزراء لإعادة التأكيد على المطالب السابقة وأملا في تحقيقها ، إلا أنها لم تحقق أي شيء منها حتى تاريخه.

الفرع الثاني

موقف الأحزاب السياسية من الإضراب

ترى بعض الأحزاب التي شملتها الدراسة الميدانية ، ضرورة وجود تشريع يُنظم الإضراب في المرافق العامة ، شريطة اللجوء إليه بعد استنفاد الطرق السلمية والحوار، وان يتم حظر الإضراب بالمرافق التي تقدم خدمات مرتبطة بحياة الإنسان مثل الخدمات الصحية والطوارئ .

كما ترى أن الإضراب لا يعني حصول الموظفين على كل مطالبهم ويجب أن يكون هناك تنازلات من قبل الطرفين للوصول إلى حل مرضي ، مع إمكانية اللجوء إلى الإضراب التدريجي بهدف إيصال الرسالة المطلوبة وعلى فترات متقطعة تبدأ على سبيل المثال بعد ساعات الدوام ، ومن ثم تنتقل إلى ساعات الدوام بشكل تدريجي مع زيادة مدة الإضراب في كل يوم وصولا إلى الإضراب الكلي ولحين الاستجابة إلى مطالب الإضراب التي يجب أن تكون منطقية وقابلة للتطبيق .

المطلب الخامس

موقف النواب وأشخاص المجتمع المحلي من الإضراب

من خلال رصد وجهات نظر عدد من النواب وأشخاص من المجتمع المحلي حول الإضراب[128] من بينهم: مواطنين ، وقضاة ، ومحامين ، تبين مايلي:

---

[128] - هذه الآراء جاءت نتيجة لمقابلات شخصية عشوائية آجراها الباحث مع هذه الجهات ولم تذكر الأسماء رغبة من الباحث برفع الحرج.

- تراوحت آراء عدد من النواب قابلهم الباحث ومنهم نواب في اللجنة القانونية[129]، بين متشدد يرى أن من حق الدولة منع الإضراب في المرافق العامة وتفعيل العقوبات المفروضة بحـــق المضربين حسب نظام الخدمة المدنية ، وبين من يرى أن الإضراب حق للموظف ويجـــب السماح بممارسته من خلال إعادة النظر بصدور تشريع ينظمه بقواعد وأسس واضحة بهدف ممارسته بطريقة صحيحة وبعيدا عن العشوائية التي تؤثر سلبا على أداء المرافق العامة .
- يرى القضاة الذين شملتهم الدراسة بأن الإضراب وسيلة فعاله لتحقيق مطالب الموظفين وأنهم مع سن قانون ينظم الإضراب ويكفل عدم عشوائية تنظيمه وتطبيقه وبشكل لا يؤثر على أداء المرافق العامة ومستوى الخدمات فيها، وأن الإضراب الجزئي قد يحقق مطالب المـــوظفين وبنفس الوقت لا يؤثر على تقديم الخدمات للمواطنين .
- أكد عدد من المحامين الذين شملتهم الدراسة على ضرورة تنظيم الإضراب كـــون الدســـتور الأردني كفل حرية الرأي والتعبير للمواطن الأردني ولأن الإضراب أحد وسائل التعبير عن الرأي ، والموظف جزء من المواطنين له الحق بالتعبير عن رأيه للوصول إلى مطالبه ولكن ضمن إطار تنظيمي يُبين مكان وزمان الإضراب وذلك للحفاظ على الصالح العام والحيلولة دون وقوع خلل في عمل القطاع العام الذي يشكل شريان الحياة للوطن والمواطن ، خاصـــة وان تنظيم الإضراب يجنب النتائج السلبية للإضرابات العشوائية للتعبير عن الرأي وتحقيـــق المطالب .
- تفاوتت آراء المواطنين الذين شملتهم الدراسة بين معارض لفكـــرة قيـــام الموظـــف العـــام بالإضراب كون إضرابه يكون موجها للمواطن الذي يتلقى الخدمة من المرافق العامة التي

---

[129] – تم طرح عدة اسئلة على النواب وهي واردة بالملحق رقم 2

- يعمل بها الموظف وليس ضد الإدارة ، وأن الموظف يتلقى أجرا ماليا_ بغض النظر عن قيمته_ مقابل الخدمة التي يقدمها للمواطنين وبالتالي لا يحق له التوقف عن العمل وتعطيل مصالح المواطنين وتأخيرها لتحقيق مطالب خاصة بالموظف لا علاقة للمواطن بها ، وعلى الموظف أن يبحث عن طرق أخرى غير تعطيل مصالح المواطنين ليطالب بحقوقه أو الحصول على مزايا إضافية من الوظيفة العامة .

في حين يرى جانب أخر من المواطنين بحق الموظف كباقي العمال في المطالبة بحقوقه الوظيفية وتحسينها ، وان الإدارة لا تستجيب للموظفين إلا إذا قام الموظفون بالضغط على الإدارة ، وأن الإضراب يعتبر وسيلة ضغط فعالة بيد الموظفين ، وبالتالي ترى هذه الفئة بأحقية الموظف بالإضراب ، ولكن هذا الإضراب يجب أن يمارسه الموظف بشكل صحيح ولا يؤثر على مصالح المواطنين أو الاقتصاد الوطني أو أمن الدولة ، وعليه لابد من مراعاة بعض الأمور عند إقدام الموظفين على الإضراب ، ومنها التالية:

- الإضراب يجب أن يكون بمطالب مشروعة وممكنة ولا يعطل سير العمل، إذ انه غاية وليس هدفا، ويأتي لغاية تحسين ظروف العمل والعاملين، وليس إضرارا بمصالح المواطنين.
- عدم استخدام القائمين على الإضراب سياسة فرض الأمر الواقع ، بعيدا عن أسس الحوار الهادف والبنّاء الذي يمكن أن يؤدي إلى نتائج أفضل بكثير من النتائج المترتبة على الإضرابات .
- مطالب الموظفين في الإضراب مبالغٌ فيها وتخلو من الواقعية والعقلانية في ظل وجود أزمة مالية تعاني منها موازنة الدولة .

المبحث الخامس

آثار الإضراب

يجب على الموظف عند اللجوء إلى الإضراب أن يدرك الموقف القانوني تجاه تصرفاته والأحكام التي حددها المشرع تجاه ذلك، وفيما إذا كان إضرابه محظور أو مقيد بشروط يجب عليه تداركها لضمان قانونية أعماله وحسب القوانين والأنظمة الناظمة لوظيفته وعلاقته بالإدارة ، وبالتالي فان إضراب الموظف له انعكاسات سلبية وأخرى ايجابية على الموظف نفسه وعلى الإدارة ، وفيما يلي استعراض لهذه الآثار:

أولا : اثر الإضراب على الموظف العام :

وهنا لابد من التفرقة بين حالتين : الأولى إذا كان إضراب الموظف مشروعا ، وبالتالي فان إضرابه يكون وسيلة مشروعة للحصول على حقه أو مطالبه ، شريطة الالتزام بحدود القانون ، أما الحالة الثانية عندما يكون الإضراب غير مشروع ، وبالتالي عدم جواز لجوء الموظف إليه ابتداء ، أي أن الموظف يتجاوز على القوانين أو الأنظمة باللجوء إلى وسيلة غير مشروعة ، الأمر الذي يجعله يتحمل التبعات القانونية الواردة في النصوص التشريعية التي ترتب المسؤولية عليه، سواء كانت مسؤولية مدنية أو إدارية أو جزائية ، وفي هذه الحالة لا يكون للموظف أي حق في اللجوء إلى الإضراب للحصول على أي مكتسبات أو مطالب.

ثانيا : اثر الإضراب على الإدارة :

ويمكن معالجة هذا الأمر أيضا من خلال ذات الحالتين أعلاه : الأولى إذا كان الإضراب مشروعا ، فيجب على الإدارة أن تتجاوب مع مطالب الإضراب وفق حدود القانون ، ويجب منح الموظف هذه الحقوق ، أما في الحالة الثانية عندما يكون الإضراب غير مشروع ، فهنا يجب على الإدارة عدم

التجاوب مع مطالب الإضراب ، كون التجاوب معها ليس له أي سند قانوني، إلا إذا رغبــت الإدارة من تلقاء نفسها واستجابة لمصالح الدولة العليا بتقديم بعض الامتيازات للموظف العام .

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

اولا: النتائج:

أظهرت الدراسة الميدانية النتائج التالية: (وكما هو مبين في الملحق رقم/ 5)

- بلغت نسبة الإناث (52,2%) من حجم العينة مقارنة مع الذكور ، وكانت نسبة المتزوجين (79,8%) ، ونسبة(61,4%) ممن يحملون الدرجة الجامعية الأولى ، وتراوحت أعمار أفراد العينة ما بين (24–62)عاما ، وهم موزعين على مختلف المستويات الوظيفية ، وحسب النسب التالية (مدير/5,6 %، رئيس قسم/15,0%، موظف/79,4%) .
- بلغت نسبة أفراد العينة الذين سبق أن شاركوا بالإضرابات (52,4%) ، وكانت مشاركة الذكور مقارنة مع الإناث بنسبة(68,2%) وتبين بان من يحملون الدرجة الجامعية الأولى أكثر ميولا للإضراب من المستويات العلمية الأخرى وكانت نسبتهم (32,4%) كما تبين بأنه كلما ارتفع المستوى الوظيفي للموظف تقل نسبة مشاركته بالإضراب فكانت نسبة مشاركة الموظفين (54,9%) بينما بلغت نسبة مشاركة من هو بموقع رئيس قسم (50,7%) في حين انخفضت النسبة لدى المدراء إلى (21,4%) .
- موظفو التربية هم الأكثر ميولا للإضراب وبنسبة (36,8%) مقارنة مع الوزارات الأخرى من عينة الدراسة ، ويعزو الباحث ذلك إلى سوء أوضاع موظفوا هذا القطاع في الأردن ، مقارنة مع القطاعات الأخرى ، الأمر الذي ندعو فيه الحكومة إلى مراجعة سياساتها في هذا القطاع الحيوي والهام .

كما تبين بان موظفي التربية هم الفئة الأكثر عدم معرفة بان الإضراب محظور حسب نظام الخدمة المدنية ، ويعتقد الباحث بان سبب ذلك يعود إلى عدم اهتمام المعلم بتوسيع

دائرة ثقافته وتركيزه على الجانب الأكاديمي للمناهج التي يدرسها ، إضافة إلـى انـشغاله وسعيه إلى البحث عن فرص عمل بعد أوقات الدوام لتحسين أوضاعه الماليـة المترديـة ، وهذا يتطلب أن تقوم الوزارة بتكثيف الدورات التي تركز على تثقيف الموظف بنظام الخدمة المدنية منذ التحاقه بالعمل .

- تبين بأن المتزوجين هم أكثر ميولا للإضراب وبنسبة (54,1%) ، وهذا يتوافق مع النتـائج التي توصلت إليها الدراسة من أن معظم أسباب الإضراب في الأردن تعود إلى أسباب مالية ، ولكون المتزوجون لديهم أعباء مالية أكثر ، فمن المنطق أن تكون هذه الفئة الأكثر رغبـة في المطالبة بتحسين أوضاعها المالية ، كما تبن بان المتزوجين وبنـسبة (77,4%) يـرون بضرورة تعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب ، ونعتقد بان هذا يؤكد ما توصلت إليه الدراسة أيضا حول قناعة الموظفين بان الإضراب هو الوسيلة الأكثـر فاعلية لتحقيق مطالب الموظفين ، حيث أكد (87,0%) من الموظفين الذين شاركوا بالإضراب على هذه النتيجة.
- إن الفئة العمرية ما بين (35-44) هي الفئة الأكثر ميولا للإضراب وبنسبة (50,7%) وان الفئة العمرية (اكبر من 55) لا تميل للمشاركة بالإضراب ، وهذه نتيجة منطقية لما أثبتتـه دراسات ميدانية عديدة سابقة والتي أكدت على أن الإنسان كلما كان صغيرا بالعمر كلما كان محبا للتغيير ، وكلما تقدم به العمر كلما كان محافظا أكثر.
- بينت الدراسة أن الإضراب حقق وبنسبة (92,4%) المطالب التي أقيم من اجلها ، بالرغم من أن (92,3%) من العينة أشاروا إلى انه سبق وتم اللجوء إلى وسائل أخرى لتحقيق المطالب غير الإضراب وأن (55,4%) سبق أن قاموا بتوجيه إنذار للإدارة قبل تنفيـذ الإضـراب لتحقيق مطالبهم إلا أن الإدارة لم تتجاوب مع هذا الإنذار لتلبية تلك المطالب .

- أوضحت الدراسة وبنسبة (83,8%) بأنه لم يتم توقف الجميع عن العمل ، مما يعطي الانطباع بتفاوت وجهات نظر الموظفين بين مؤيد للإضراب ومعارض له ، وهذا يؤكد على ممارسة الموظفين للديمقراطية الحقيقية في احترام الرأي والرأي الآخر، ويعزز النتيجة السابقة حول عدم لجوء الموظفين إلى العنف مع الزملاء غير المضربين.
- أشار الموظفون وبنسبة (96,9%) إلى أن الإدارة لم تقم باتخاذ أي عقوبات بحق المشاركين بالإضراب ، وهذا يدل على أن الحكومة تعاملت مع الإضرابات بحكمة وعقلانية رغم أن الإضراب محظور وان المشاركة به توجب العقوبة التأديبية .
- بلغت نسبة الموظفين الذين طالبوا بتخفيف العقوبات بحق المشاركين بالإضراب (77,8%) ، مما يعطي مؤشرا على قناعة الموظف بضرورة قيام الحكومة بالسماح بالإضراب وليس حظره ، وذلك لتخوف الموظف من إيقاع أي عقوبات بحقه جراء مشاركته بالإضراب ، علما بأن نسبة الموظفين الذين لا يتفقون مع قيام الحكومة بحظر الإضراب في القطاع العام رغم أهمية الوظائف العامة بالنسبة للمواطنين تبلغ (69,9%).
- بلغت نسبة الذين يرون بان السماح للموظف بالإضراب يؤدي إلى تعطيل مصالح المواطنين (55,4%) ، وهذا يدل على مدى فهم ووعي الموظف في الأردن بأهمية المرفق العام ومدى خطورة إعاقة العمل فيه ، وانعكاس ذلك على المواطنين .
- بلغت نسبة الذين لا يوافقون على إحلال موظفين مكان الموظفين المضربين خلال فتره الإضراب (82%) ، مما يدل على مدى قناعة الموظفين بان الإضراب هو وسيلة فعالة لتحقيق المطالب ، وان إحلال موظفين مكان الموظفين المضربين يؤدي إلى إضعاف الإضراب والتقليل من فاعليته كأداة ضغط على الإدارة وبالتالي عدم تلبية مطالب المضربين

.

- ان نسبة الذين يتفقون مع الإضرابات ذات المطالب المهنية تبلغ (88,8%) ، وهذا مؤشر على عدم ميول الموظفين إلى المشاركة بالإضرابات السياسية أو الإضرابات التي لا تخدم أوضاع الموظفين.
- ان نسبة الذين يرون بضرورة تعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب تبلغ (76,4%) وهذا ما يؤكد النتائج السابقة التي بينت أن الإضراب وسيلة فعالة في تحقيق المطالب وبالتالي وجوب تنظيمه قانونيا، وان الموظفين ممن هم ليسوا بمواقع قيادية هم أكثر ميولا للتعديل ، وذلك كون هذه الفئة هي الأقل استفادة من مزايا الوظيفة العامة.
- انحصرت مطالب الموظفين في نوعين من المطالب هما : مطالب مادية (تحسين الدخل والظروف المعيشية وزيادة الرواتب ومساواتها بين كافة الوزارات ، تعديل العلاوات) ، مطالب مهنية (تحقيق العدالة المهنية تحسين الوضع الصحي، وتحقيق الاستقرار الوظيفي ، تأمين الحماية المهنية وخاصة للأطباء في قسم الطوارئ ، تعديل المسميات الوظيفية للممرضين ، إنشاء نقابة للعاملين في الأوقاف)
- يرى الموظفون إمكانية اللجوء لعدد من الوسائل قبل الإضراب منها : التدرج في الحصول على المطالب من خلال الحوار ، تدخل النقابة ، تدخل الحكومة ، مراجعة المسؤولين ، اللجوء إلى القضاء ، اللجوء إلى ديوان المظالم ، اللجوء إلى مجلس النواب.
- أظهرت الدراسة أن الإضراب لا تتوقف ممارسته على حالة اعتراف النصوص القانونية به، وانه مرتبط بظاهرة الاحتجاج ومعاناة الموظفين وقرارات الإدارة ، ويتم اللجوء إليه سواء حظره القانون أم اقره .

- تنظيم الإضراب وإباحته بموجب القانون يعد البديل السلمي للاحتجاجات والإضرابات التي قد تقام عشوائيا والتي قد تتسم بالعنف، مما يكون لها دور بارز في حماية المجتمع وصون أمنه.
- إن تنظيم الإضراب ووضع شروط لممارسته من شأنه الحد من الآثار السلبية التي قد تترتب عليه وتحقيق قدر من السير المنتظم للمرافق العامة أثناء فترة الإضراب ، ومن الضوابط في هذا الشأن ضرورة توفير حد أدنى من الخدمة في المرفق العام في حالة ممارسة الإضــراب أو حظره في أوقات معينة.
- ضرورة الاهتمام بالمفاوضة الجماعية كوسيلة سلمية لحل نزاعات ومشاكل العمل سواء في القطاع الخاص أو العام. حيث أن المفاوضات والتوصل للحلول قد تكون بديلا عن الإضراب وتحول دون وقوعه خاصة إذا كانت المفاوضات سابقة على الإضراب ، وإذا وقع الإضراب فلا بديل عن التفاوض لإنهائه.
- يلاحظ بأن إضراب الموظفين العموميين لا يكون في مواجهة الإدارة فقط ، بل يكــون فــي مواجهة المجتمع ككل الذي يُحرم من الخدمات الضرورية، ويكون بمثابة تمرد على النظــام والسلطة ويحدث أثارا ضارة بالمجتمع والاقتصاد الوطني.
- تباينت الآراء حول حظر الإضراب أو السماح به للأطباء والممرضين بشكل لا يؤثر علــى توقف العمل الكامل وهناك رأي حول السماح للموظفين بإضراب جزئي لا تتجاوز الــساعة باليوم بهدف عدم التأثير على أداء الخدمة.
- تبين بأن النقابات المهنية في الأردن وفي ظل حظر الإضراب في القطاع العام والسماح بــه في القطاع الخاص ، تقع في حرج ، كونها تضم أعضاء في القطاعين ، وان حصول عضو فيها من أحد القطاعين على مزايا لا يؤدي إلى حدوث مكتسبات لدى العضو مــن القطــاع الآخر ، مما ينفي وجود مبدأ المساواة في الأجور أو الحقوق لدى المهنة الواحدة، إضافة إلى

مشروعية الإضراب لدى القطاع الخاص وتحريمه على القطاع العام،وبالتالي التفرقة بين أبناء النقابة الواحدة مما سيؤدي إلى وجود خلل بين أبناء هذه المهنة.

ثانيا :التوصيات :

1- ضرورة إعادة النظر بالإضراب لجهة تنظيمه وليس حظره بشكل يكفل ممارسته بطريقة صحيحة وبعيدا عن العشوائية التي تؤثر على سير المرفق العام ، على أن يتضمن هذا التشريع وبصراحة تعريف الإضراب وإجراءاته وأثاره وشروط وضوابط ممارسته ، بحيث لا يتوقف الإضراب على موافقة الحكومة وإنما يكفي إعلامها بالموعد المحدد لإقامته .

2- التوصية بأخذ التصور التالي حول الآلية المقترحة لتنظيم الإضراب ، والمتمثلة بتحديد أماكن وأيام وساعات خاصة للإضراب على أن تكون خارج أوقات الدوام ويفضل أن تكون داخل المجمعات النقابية وبعيدا عن أماكن العمل ، أو السماح بمشاركة نسبة محدده من الموظفين وبشكل دوري بالإضراب للاستمرار في تقديم الخدمة للمواطنين ، وان يبدأ الإضراب بشكل جزئي وتدريجي بحيث يبدأ أول يوم بساعة ويتدرج بالزيادة حتى تحقيق المطالب ، مع ضرورة حظر الإضراب في الخدمات الضرورية للمواطن وخاصة قسم الطوارئ والإسعاف في المستشفيات ، مع اشتراط ضرورة قيام من ينوي الإضراب بإعلام الجهات الحكومية بوقت سابق عن موعد تنفيذه ومطالبه ومدته ، إضافة إلى ضرورة أن يتضمن التعديل الجديد تحديد المنشآت الحيوية أو الإستراتيجية التي يحظر فيها الإضراب شريطة عدم التوسع والمغالاة في تحديد هذه المنشات.

3- التوصية بإنشاء جهاز أو هيئة حكومية لها فروع في جميع وزارات الدولة ، مهمتها تتبع مشاكل الموظفين وهمومهم ومحاولة إيجاد الحلول لها قبل تفاقمها ، وأن تعمل على البحث عن هذه المشاكل لا أن تنتظر حدوثا لمعالجتها .

4-إخضاع الموظف إلى دورات تدريبية وتثقيفية وخاصة عند بداية تعيينه والتحاقه بالخدمـــة، وإتباع سياسة التثقيف الوظيفي وشرح نظام الخدمة المدنية وبيان حقوق الموظف وواجباته .

5- إخضاع عمال المياومة العاملين في المؤسسات والدوائر الحكومية ، لنظام الخدمة المدنيـــة وليس لقانون العمل ، وذلك من خلال إيجاد مادة في نظام الخدمة تعالج المراكز القانونية لهذه الفئة من العاملين في المرافق العامة .

*المراجع

1- أبو زيد ، محمد عبدالحميد (1999) . **المرجع في القانون الإداري** ، القاهرة / دار النهضة العربية .

2- أبو عمرو، مصطفى احمد (2009). **التنظيم القانوني لحق الإضراب** ، القاهرة / دار الكتب القانونية .

3- أبو هزيم ، ياسمين عبدالوالي (2001) . **النقابات العمالية ونزاعات العمل الجماعية**، ط1، عمان / المؤلف.

4- البرعي ، احمد حسن (2003) . **الوجيز في قانون العمل**، القاهرة / دار النهضة العربية.

5- بريزات ، احمد عطا (2012) . **إضراب الموظفين العموميين في القانون الأردني – دراسة مقارنه** / رسالة ماجستير، عمان / جامعة الإسراء .

6- جمال الدين محمد بن منظور: **لسان العرب** / مجلد2.

7- حسن ، صلاح علي (2012) . **تنظيم الحق في الإضراب** ، الإسكندرية / دار الجامعة الجديدة .

8- خليل ، علي عبدالفتاح (2002).**الموظف العام وممارسة الحرية السياسية** ،القاهرة / دار النهضة العربية .

9- رمضان ، عبدالله صابر(2004). **النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب** ،القاهرة، دار النهضة العربية .

10- زكي ، محمود جمال الدين(1983). **قانون العمل** ،ط3 ، القاهرة/ مطبعة الجامعة .

11- سيد احمد ، علي عبد العال (1997). **حق الإضراب في المرافق العامة** ، ط3، الكويت/مؤسسة دار الكتب .

12- شطناوي ، على خطار (1996). **مبادئ القانون الإداري** ،الكتاب الثالث ، عمان / مؤسسة وائل للنسخ والتوزيع .

13- الشطناوي،علي خطار(2009) **موسوعة القضاء الإداري** ، الجزء الأول، عمان / دار الثقافة.

14- الطماوي ، سليمان محمد(1979). **مبادئ القانون الإداري** ، الكتاب الثاني ، القاهرة / دار الفكر العربي.

15- الطماوي ، سليمان محمد (1992). الوجيز في القانون الاداري ، القاهرة ، دار الفكر العربي.

16- الطهراوي ،هاني علي (2009). **القانون الإداري** ، ط1، عمان / دار الثقافة .

17- عبد المحسن ، عبد الباسط (1995). **الإضراب في قانون العمل** ،القاهرة/ دار النصر للتوزيع والنشر .

18- عبد المعطي ، أمل محمد (2014). **حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة** ، ط2، القاهرة / دار النهضة العربية .

19- عبدالوهاب ، محمد رفعت (2011). **مبادئ وأحكام القانون الإداري** ، بيروت / دار الحلبي الحقوقية.

20- العبيدي، فريدة (2008).**السلطة التأديبية لصاحب العمل**، القاهرة /دار الكتب القانونية.

21- علي ،عامر محمد(1992). **شرح قانون العمل الأردني**، ط1، عمان / المركــز القــومي للنشر .

22- علوان ، محمد يوسف والموســى ، محمــد خليــل(2011).**القــانون الــدولي لحقــوق الإنسان**،ج1، عمان / دار الثقافة .

23- فهمي ، مصطفى أبو زيد(1975). **الوجيز قي القــانون الإداري** ، ط1، الإســكندرية ، منشأة المعارف .

24- القبيلات ، حمدي (2010). **القانون الإداري**،الجزء الثاني ، ط1،عمان ، دار وائل للنشر.

25- قنديل، اشرف عبد القادر(2014). **الإضراب بين الإباحة والتجريم**، الإسكندرية/ دار الجامعة الجديدة .

26- مجمع اللغة العربية بالقاهرة (2004). المعجم الوسيط/ الجزء الأول،ط4، القاهرة / مكتبة الشروق الدولية.

27- مجلة نقابة المحامين العدد1، لسنة 2002 .

28- موسى، سامر احمد (2007) . **إضراب الموظف العام في النظامين الفلسطيني والفرنسي والجزائري** ، بحث قانوني منشور على الموقع الالكتروني لبوابة فلسطين القانونية.

29- السيد ، عيد نايل (1988). **مدى مشروعية الإضراب وأثره على العلاقــات التعاقديــة**، القاهرة / مكتبة سيد عبدالله وهبه .

الملحق رقم(1)

منهجية الدراسة الميدانية

دراسة آراء الموظفين

قام الباحث بإجراء دراسة ميدانية تمثلت في استخدام نوعين من وسائل البحث العلمي هما : الاستبانه ، والمقابلات الشخصية ، حيث تم توزيع استبانات على مجتمع الدراسة التي شملت أربع وزارات تمثل من وجهة نظر الباحث أهمية خاصة للمواطنين ، إضافة إلى إجراء مقابلات مع عدد من : النواب ، القضاة ، ، النقابات ، بعض الأحزاب ، عدد من المحامين ، عدد من المواطنين ، وتم رصد وجهات نظر هذه الجهات حول موضوع الدراسة وخاصة موضوع تنظيم الإضراب أم حظره في القطاع العام لأهمية الخدمات التي يقدمها هذا القطاع ، وفيمايلي ايعراض لمنهجية الدراسة :

أولا : مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العامين في الأردن ، والبالغ عددهم حسب إحصائيات ديوان الخدمة المدنية / لعام 2014 ،(214,293) موظفا [130] ، ونظرا لكبر حجم المجتمع ، وتوزيعه على مختلف مناطق المملكة ، وصعوبة الوصول إلى أفراده جميعا ، ولتحقيق غايات الدراسة ، اضطر الباحث وتعمد لأخذ شريحة من مجتمع الدراسة الأصلي لإجراء الدراسة عليها، تشمل موظفي أربع وزارات من القطاع العام تتميز في أهمية الخدمات التي تقدمها للمواطنين لتمثل مجتمع الدراسة وهي : (وزارة التربية والتعليم ، وزارة الصحة ، وزارة الأوقاف ، وزارة التنمية الاجتماعية) ، حيث يبلغ عدد موظفي هذه الوزارات ، وحسب إحصائيات ديوان الخدمة المدنية (152844) موظفا ، ويمثلون ما نسبته (71,32%) من إجمالي عدد الموظفين العامين في الأردن.

---

[130] - دائرة العلاقات العامة ، ديوان الخدمة المدنية ،مقابلة شخصية ، حتى تاريخ 2014/5/1

وقام الباحث بأخذ عينة مقدارها (500) موظفا لدراسة رأي موظفي هذه الوزارات ، والطرق المقترحة لتجاوز وقوع الإضراب في المرافق العامة ، وبشكل يضمن استمرار تقديم الخدمات للمواطنين كونهم الأساس في وجود هذه المرافق ، وبالتالي هم الأساس في وجود الموظفين.

ثانيا : اختبار الاستبانة

قام الباحث بتنظيم مجموعة من الأسئلة وحسب مقتضيات الدراسة على شكل استبانه (ملحق رقم / 1) لمعرفة وجهات نظر وآراء موظفي هذه الوزارات حول موضوع الدراسة ، وتم اختبارها من خلال إتباع الأسلوبين التاليين :-

1- تم عرضها على عدد من الأكاديميين المتخصصين ، فتم تعديل بعض الفقرات ، مثل إضافة (المستوى الثقافي والعمر) ، إضافة إلى تعديل بعض الأسئلة الواردة فيها مثل السؤال المتعلق بمدى معرفة حظر الإضراب في نظام الخدمة المدنية ، فتم تعديله ليصبح على شكل : في حال كانت إجابتك لا ، ما هي أسباب ذلك ؟ .

2- تم توزيع (25) استبانه على عدد من أفراد العينة ، وتم إعادة جمعها ورصد أي ملاحظات لهم عليها ، فتبين بان هناك حاجة لتعديل صياغة بعض الأسئلة مثل السؤال المتعلق بتدخل الحكومة بالإضراب أم تركه للنقابات أم للعمال أنفسهم ، فكان السؤال، ما هي آلية تنظيم الإضراب ؟ فأصبح هل أنت مع تدخل الحكومة في تنظيم الإضراب ، أم تركه للنقابات ، أم للموظفين أنفسهم ؟.

ثالثا : آلية توزيع وتجميع وتحليل الاستبانه :

1- الية التوزيع والتجميع : تم توزيع العينة على مجتمع الدراسة عن طريـــق النـــسبة والتناســـب وحسب أعداد كل وزارة [131]، وكمايلي وحسب ما هو موضح بالجدول التالي رقم (1) :

- يبلغ عدد موظفي وزارة التربية والتعليم (113,893) موظفا ، وبنسبة (74,51) من حجـــم العينة ، فتم توزيع (370) استبانه عليهم .
- يبلغ عدد موظفي وزارة الصحة (30,475) موظفا ، وبنسبة (19,93) من حجم العينة ، فتم توزيع (100) استبانه عليهم .
- يبلغ عدد موظفي وزارة الأوقاف (5,686) موظفا ، وبنسبة (3,72) من حجم العينة ، فتم توزيع (20) استبانه عليهم.
- يبلغ عدد موظفي وزارة التنمية الاجتماعية (2,790) موظفا ، وبنسبة (1,82) مـــن حجـــم العينة ، فتم توزيع (10) استبانات عليهم.

جدول رقم (1)

الوزارات	عدد الموظفين	نسبة العينة	عدد المشمولين
وزارة التربية والتعليم	**113893**	**74,51**	**372**
وزارة الصحة	**30475**	**19,93**	**100**
وزارة الأوقاف	**5686**	**3,72**	**18**
وزارة التنمية الاجتماعية	**2790**	**1,82**	**10**
المجموع	152844	**%100**	**500**

[131] - حسب دائرة العلاقات العامة في ديوان الخدمة المدنية / 2014 .

وتم اعتماد توزيع الاستبانه على الموظفين من مختلف محافظات المملكة ، حيث تـــم توزيـــع (650) استبانه ، تولى الباحث شخصيا عملية التوزيع والجمع في محافظـــات (عمـــان ، اربـــد ، المفرق ، جرش ، عجلون) ، واستعان بعدد من الأصدقاء في عملية التوزيع والجمع في محافظات (الزرقاء ، البلقاء ، الكرك ، معان ، الطفيلة ، العقبة ، مادبا) ، حيث أُعيدت (545) استبانه، وقـــام الباحث باستبعاد (45) استبانه بشكل عشوائي ، ليكون مجموع استبانات الدراسة (500).

3- آلية التحليل : قام الباحث بتحليل الاستبانات على الحاسوب من خلال برنامج الرزم الإحصائية " SPSS " لاستخلاص النتائج .

ملحق رقم (2)

استبانه الموظفين العامين في الأردن

جامعة الشرق الأوسط/ 2014/5/2

الدراسات العليا/كليةالقانون

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على رأي الموظف العام في الأردن من مسالة الإضرابات، وفيما إذا كان الموظف مع حظر الإضراب أو تنظيمه ضمن قوانين تحد من مخاطره في المؤسسات العامة الحيوية والهامة للمواطنين .

الجنس.........المؤهل............العمر........مكان العمل.............الحالة الاجتماعية.......

1- ما هو مركزك الوظيفي في القطاع العام(الوصف الوظيفي) ....

2- هل هناك نقابة مهنية تمثل مهنتك . 1) نعم 2) لا

3- هل سبق أن شاركت في إضراب في مؤسستك.1) نعم 2) لا

4- ما هي مطالب ذلك الإضراب.

5- هل كان الإضراب الوسيلة الوحيدة لتحقيق تلك المطالب. 1) نعم 2) لا

6- ما هي برأيك الوسائل الأخرى الممكنة لتلبيه المطالب غير الإضراب.

1) 2) 3)

7- هل لجأت الى النقابة لتحيق مطالبك قبل الإضراب 1) نعم 2) لا 3) لا يوجد نقابة

8- هل شارك بالإضراب جميع الزملاء، ولماذا. 1) نعم 2) لا

....

9- هل تم التعامل مع الزملاء غير المشاركين في الإضراب بالعنف. 1) نعم 2)لا

10- هل تم توقف جميع الموظفين عن العمل وقت الإضراب 1) نعم 2) لا

11- هل سبق أن تم توجيه إنذار للإدارة قبل تنفيذ الإضراب لتحقيق المطالب .1) نعم 2) لا

12- هل تعاملت الإدارة مع هذا الإنذار بشكل ايجابي، وكيف. 1) نعم 2)لا

13- هل كان الإضراب داخل أماكن العمل ام خارجها. 1) في الداخل 2) في الخارج 3) لاعرف

14- هل رافق الإضراب تخريب في أماكن وأدوات العمل وتكسيرها 1) نعم 2) لا 3) لا اعرف

15- هل حقق الإضراب المطالب التي أقيم من اجلها . 1) نعم 2) لا

16- ما هي أداة الاتصال التي كانت بين المضربين والإدارة..............................

17- هل سبق وتم اللجوء إلى وسائل أخرى لتحقيق المطالب غير الإضراب ، اذكرها

1) نعم 2)لا 3)...

18- هل تعرف أن نظام الخدمة المدنية يحظر الإضراب على الموظف العام.1) نعم 2) لا

- اذا كانت اجابتك نعم ، ما هو مبرر مشاركتك في الإضراب رغم معرفتك بحظره .

- إذا كانت إجابتك لا ، ما هو سبب عدم معرفتك بذلك.

19- هل قامت إدارة عملك بإيقاع أي عقوبات بحقك اثر مشاركتك في الإضراب،

1) نعم 2) لا

- اذا كانت الإجابة لا، ما هو سبب ذلك باعتقادك.

20- هل تتفق مع زيادة العقوبات بحق المضربين ام تخفيفها . 1) زيادة 2) تخفيف

21- هل تتفق مع قيام الحكومة بحظر الإضراب في القطاع العام لأهمية الوظائف العامة بالنسبة للمواطنين. 1) نعم 2) لا

22- هل تعتقد أن السماح للموظف بالإضراب يؤدي إلى تعطيل مصالح المواطنين

1) نعم 2) لا

23- كيف يمكن التوفيق بين حقك في الإضراب وحق المواطن في الحصول على الخدمات العامة التي يحتاجها من خلال وظيفتك .

24- هل توافق على إحلال موظفين مكانك خلال فتره الإضراب 1) نعم 2) لا

25- كيف يمكن برأيك تقديم الخدمات للمواطنين خلال فترة الإضراب

....

25- هل سبق أن راجعت إحدى الدوائر الحكومية غير دائرتك، ووجدت الموظفين فيها مضربين، وكيف حصلت على الخدمة التي كنت تريدها 1) نعم 2) لا

....

26- هل تتفق مع الإضرابات التي ليس لها مطالب مهنية 1) نعم 2) لا

27- هل أنت مع تدخل الحكومة في تنظيم الإضراب أم تركه للنقابات أم للموظفين أنفسهم.

1) تدخل الحكومة 2) يترك للنقابة 3) يترك للموظفين

28- هل أنت مع تعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب.

1) نعم 2) لا

29- ما هي مقترحاتك في التعديل المطلوب حول الإضراب .

ملحق رقم(3)

أسئلة طرحت على النواب

موقف المشرع الأردني من إضراب الموظف العام.

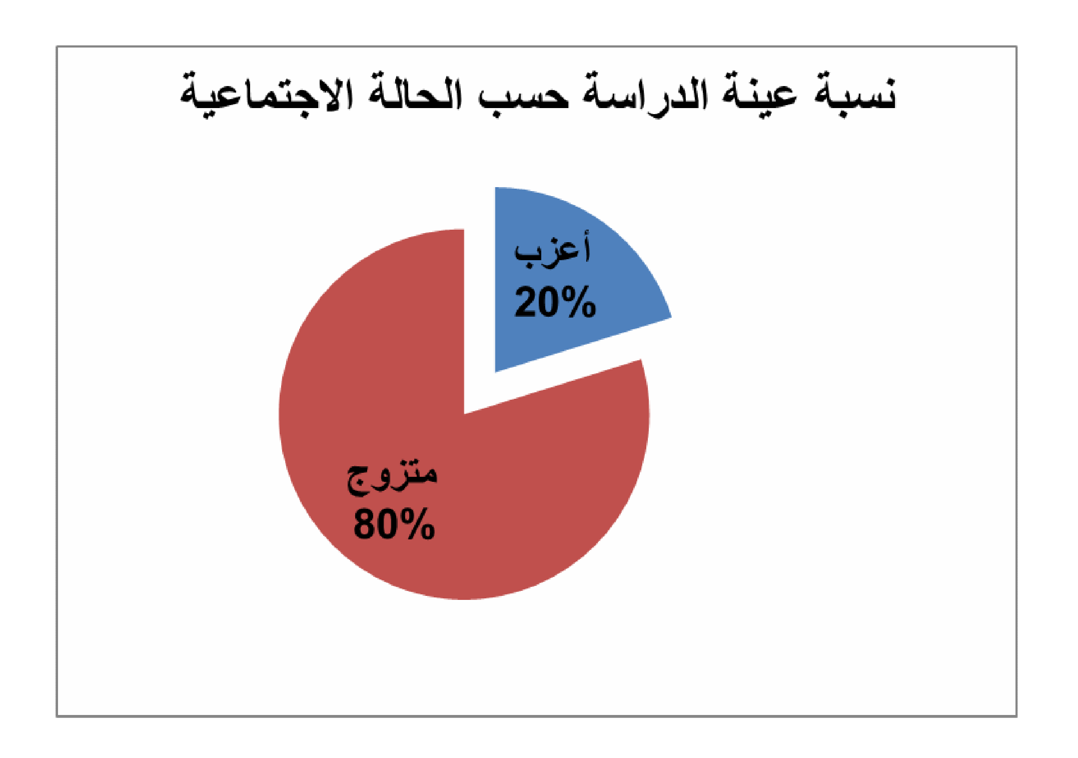
** في ظل تزايد إضراب الموظفين العامين خلال السنوات الأخيرة في مختلف مؤسسات الدول ، ومطالبتهم بتحسين أوضاعهم المعيشية وخاصة تعديل رواتبهم ،رغم حظر الإضراب على الموظف العام حسب نظام الخدمة المدنية (حيث نصت المادة (68/ج)" يحظر على الموظف العام القيام أو الاشتراك في أي مظاهرة أو اعتصام")، ومع عدم قيام الدولة باتخاذ أي عقوبات ضد أي من الموظفين المضربين ،بل قيام الدولة في كثير من الأحيان إلى الاستجابة إلى مطالبهم :

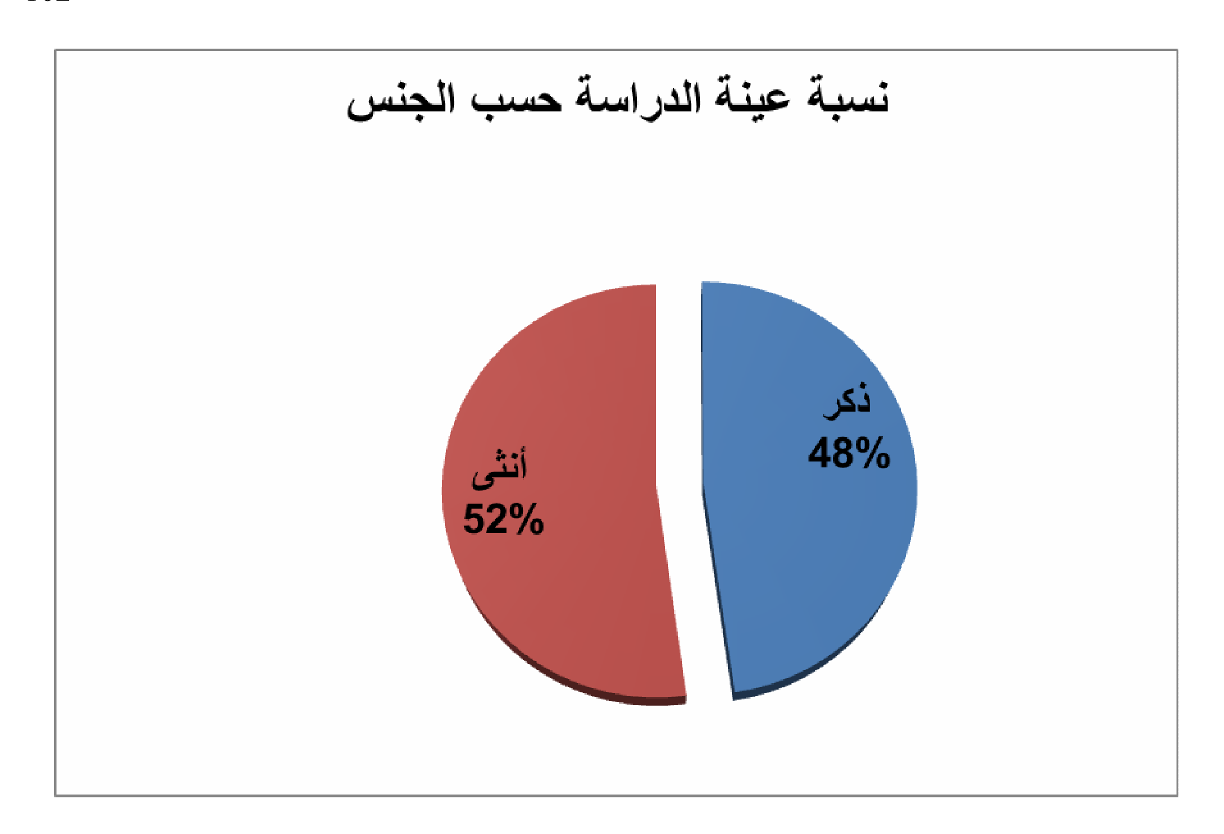
- هل تتفق مع قيام نظام الخدمة المدنية بحظر الإضراب على الموظف العام ، في حين ينظم قانون العمل الإضراب في القطاع الخاص .
- هل تبرز الضرورة لتعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب ،من خلال تنظيم الإضراب وبيان آلياته وشروطه والقطاعات المسموح لموظفيها بممارسة الإضراب، خاصة وان الموظفين يمارسون الإضراب حاليا بشكل عشوائي ورغم حظره .
- هل هناك أي أراء أو مقترحات حول الإضراب في التشريع الأردني،وما هي الوسائل المقترحة لحل المشاكل التي يواجهها الموظف العام وتحقيق مطالبه .

ملحق رقم (4)

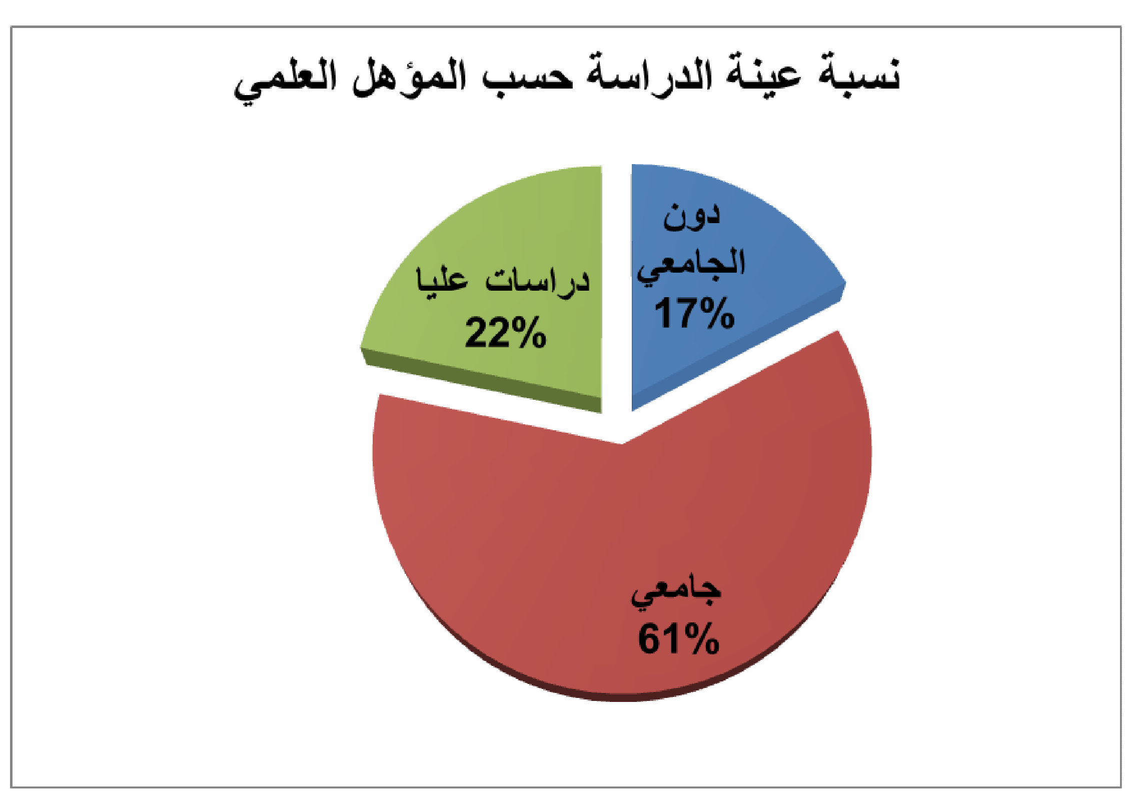
البيانات الديمغرافية

البيـــــــــــان		العدد	النسبة (%)
الحالة الاجتماعية	أعزب	101	20.2
	متزوج	299	79.8
	المجمـــــــــــوع	500	100
الجنس	ذكر	239	47.8
	أنثى	261	52.2
	المجمـــــــــــوع	500	100
المؤهل العلمي	دون الجامعي	85	17
	جامعي	307	61.4
	دراسات عليا	108	21.6
	المجمـــــــــــوع	500	100
الفئات العمرية	أقل من 35	197	39.4
	35-44	230	46
	45-54	55	11
	أكثر من 55	18	3.6
	المجمـــــــــــوع	500	100

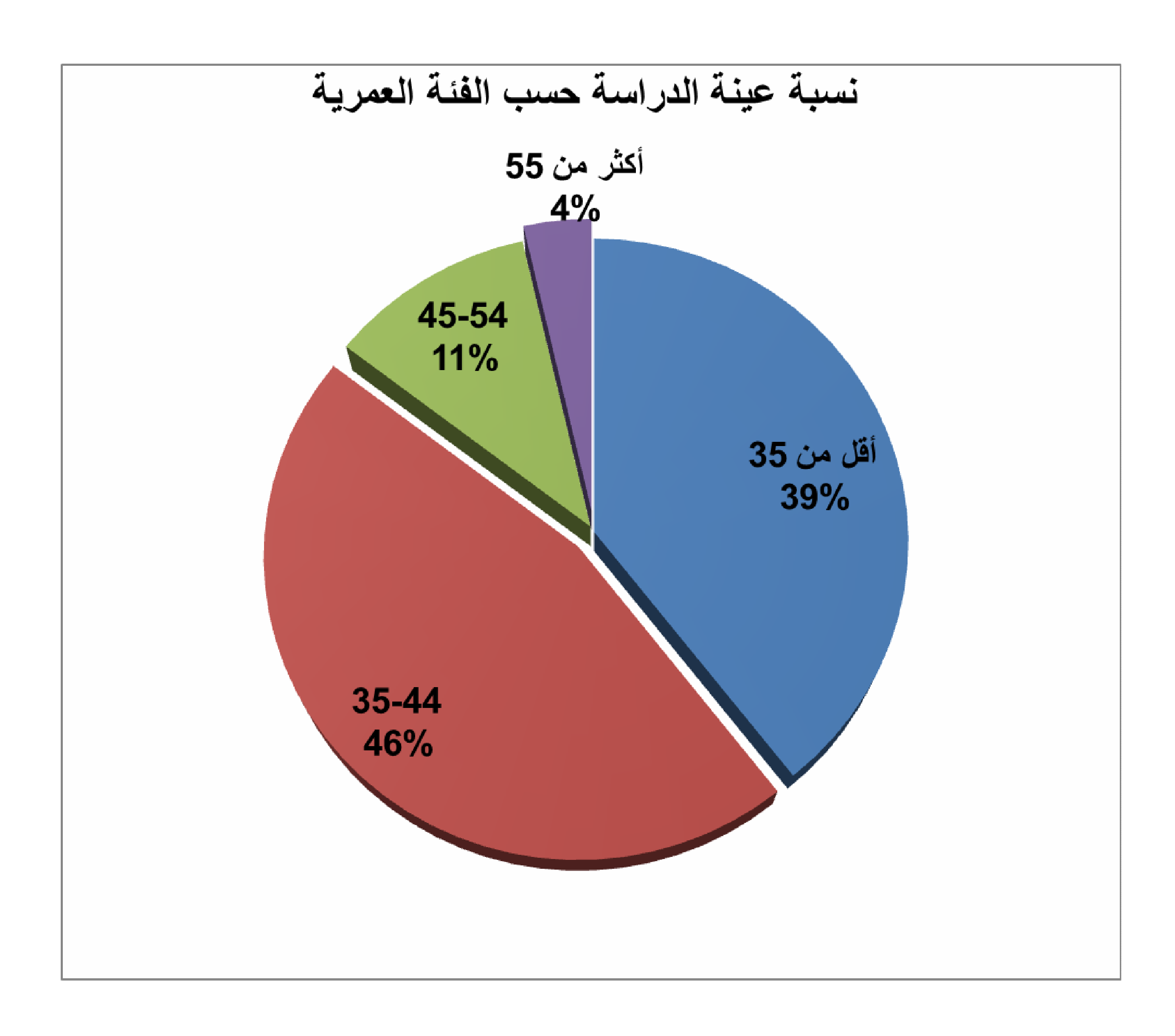

نسبة عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية
أعزب
20%
متزوج
80%



نسبة عينة الدراسة حسب الجنس
ذكر
48%
أنثى
52%

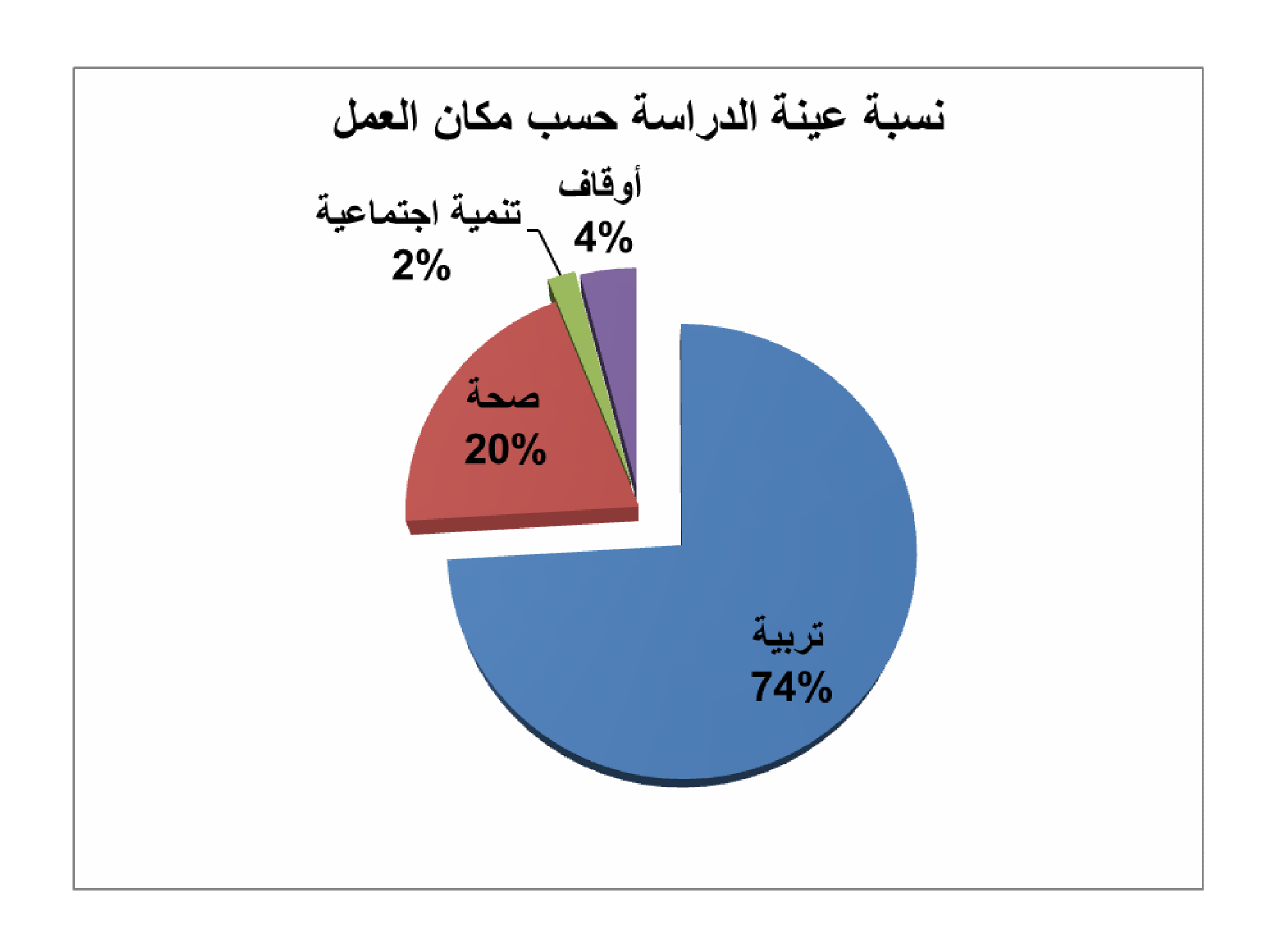


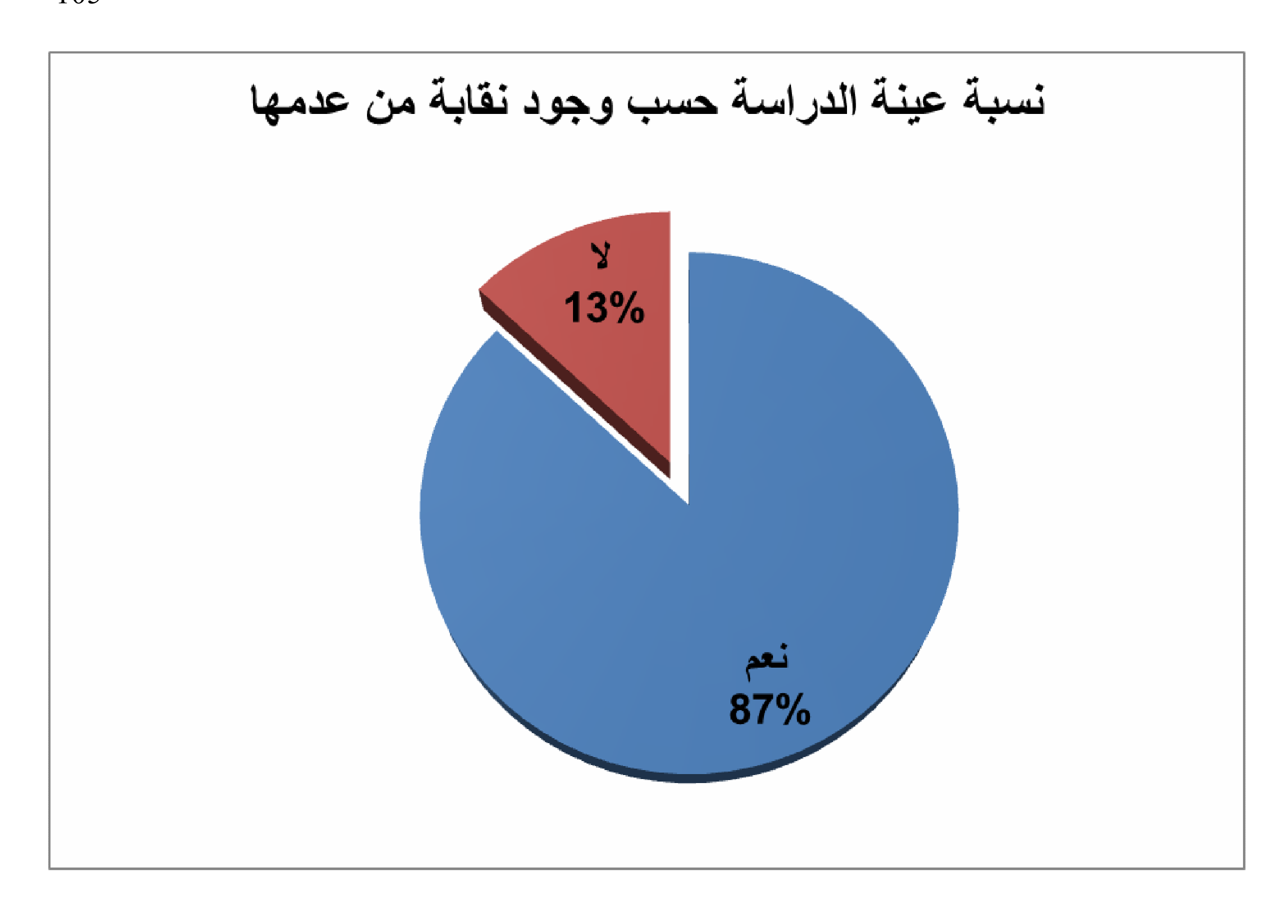
نسبة عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي
دون الجامعي
17%
دراسات عليا
22%
جامعي
61%


نسبة عينة الدراسة حسب الفئة العمرية
أكثر من 55
4%
45-54
11%
أقل من 35
39%
35-44
46%

البيانات الوظيفية

البيــــــــــــــان		العدد	النسبة (%)
مكان العمل	تربية	370	74
	صحة	100	20
	تنمية اجتماعية	10	2
	أوقاف	20	4
	المجمــــــــــــوع	500	100
الوصف الوظيفي	موظف	397	79.4
	رئيس قسم	75	15
	مدير	24	5.6
	المجمــــــــــــوع	500	100
وجود نقابة تمثل الموظف	نعم	435	87
	لا	65	13
	المجمــــــــــــوع	500	100





اسئلة الدراسة المتعلقة بمعرفة وآراء عينة الدراسة حول الإضراب

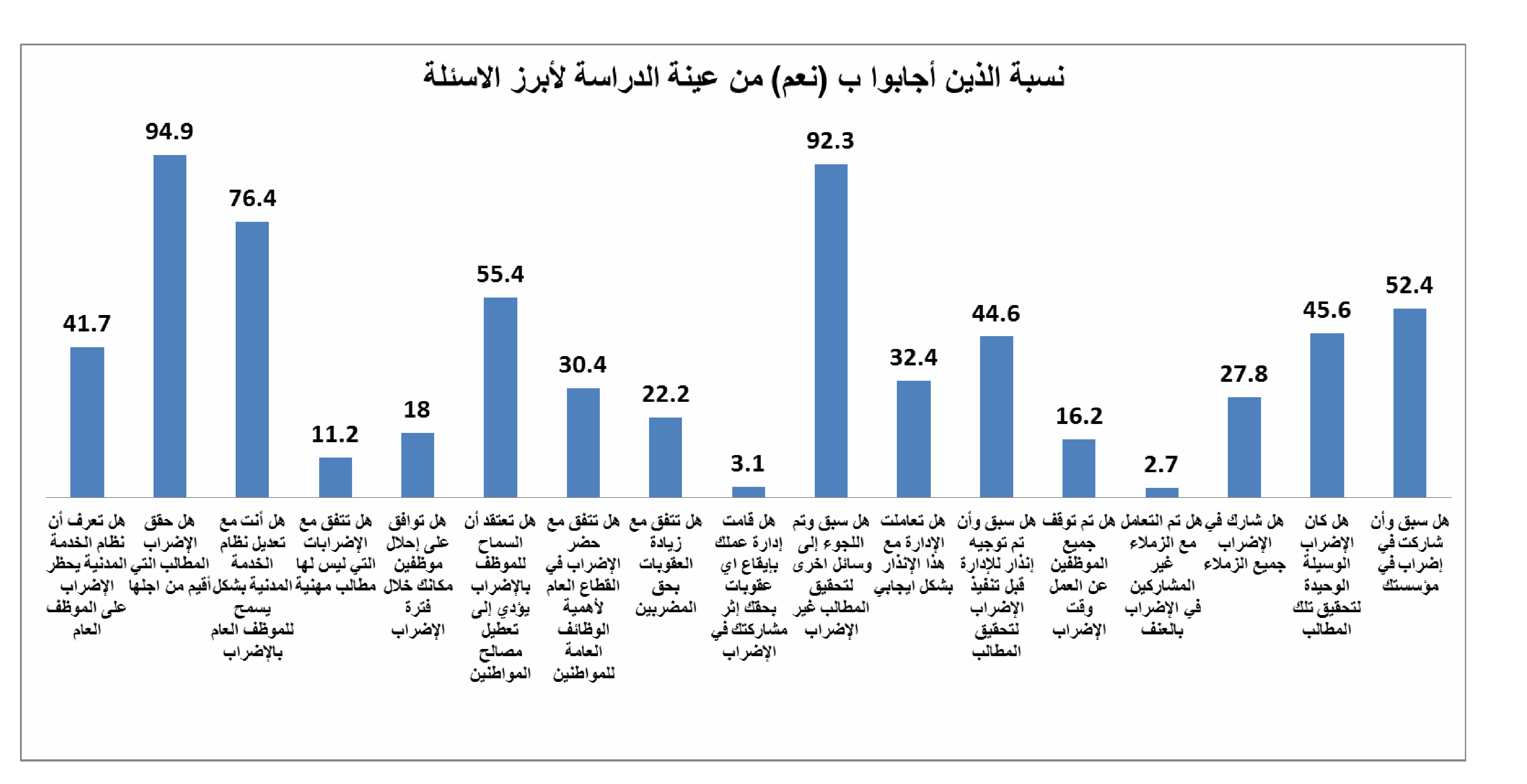
نسبة عينة الدراسة حسب المركز الوظيفي

مدير
6%

رئيس قسم
15%

موظف
79%

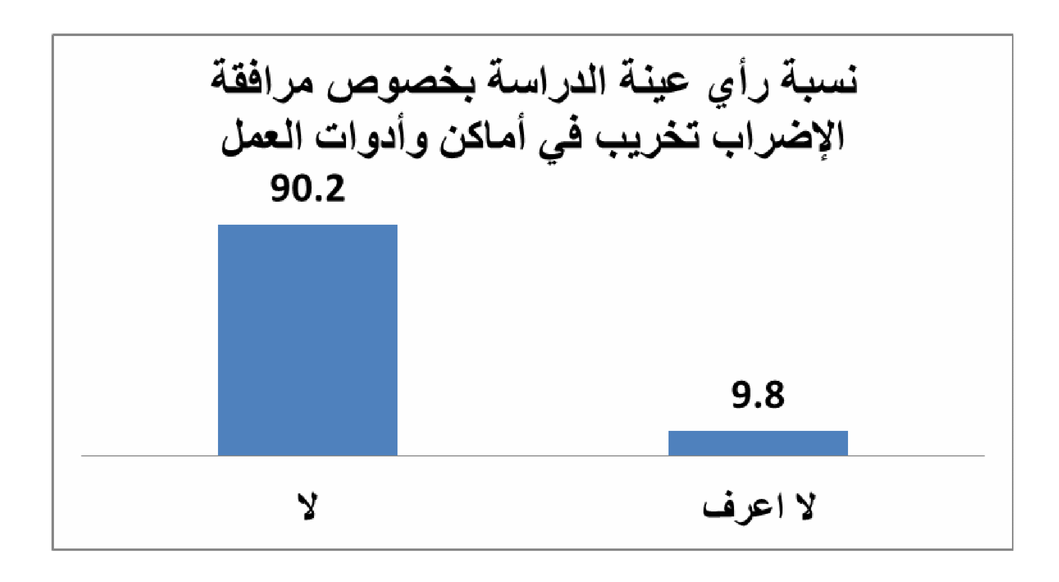
السؤال	نعم		لا		المجموع العام	
	العدد	%	العدد	%	المجموع	%
هل سبق وأن شاركت في إضراب في مؤسستك	262	52.4	238	47.6	500	100
هل كان الإضراب الوسيلة الوحيدة لتحقيق تلك المطالب	228	45.6	34	6.8	262	52.4
هل شارك في الإضراب جميع الزملاء	139	27.8	361	72.2	500	100
هل تم التعامل مع الزملاء غير المشاركين في الإضراب بالعنف	7	2.7	255	97.3	262	52.4
هل تم توقف جميع الموظفين عن العمل وقت الإضراب	81	16.2	419	83.8	500	100
هل سبق وأن تم توجيه إنذار للإدارة قبل تنفيذ الإضراب لتحقيق المطالب	223	44.6	277	55.4	500	100
هل تعاملت الإدارة مع هذا الإنذار بشكل ايجابي	162	32.4	338	67.6	500	100
هل سبق وتم اللجوء إلى وسائل اخرى لتحقيق المطالب غير الإضراب	242	92.3	20	7.7	262	100
هل قامت إدارة عملك بإيقاع اي عقوبات بحقك إثر مشاركتك في الإضراب	8	3.1	254	96.9	262	100
هل تتفق مع زيادة العقوبات بحق المضربين	111	22.2	389	77.8	500	100
هل تتفق مع قيام الحكومة بحظر الإضراب في القطاع العام لأهمية الوظائف العامة بالنسبة للمواطنين	152	30.4	348	69.6	500	100
هل تعتقد أن السماح للموظف بالإضراب يؤدي إلى تعطيل مصالح المواطنين	277	55.4	223	44.6	500	100
هل توافق على إحلال موظفين مكانك خلال فترة الإضراب	90	18.0	410	82.0	500	100
هل تتفق مع الإضرابات التي ليس لها مطالب مهنية	56	11.2	444	88.8	500	100
هل أنت مع تعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب	382	76.4	118	23.6	500	100
هل حقق الإضراب المطالب التي أقيم من اجلها	242	94.9	13	5	255	100
هل تعرف أن نظام الخدمة المدنية يحظر الإضراب على الموظف العام	207	41.7	289	57.8	496	100



نسبة الذين أجابوا ب (نعم) من عينة الدراسة لأبرز الاسئلة
41.7
94.9
76.4
11.2
18
55.4
30.4
22.2
3.1
92.3
32.4
44.6
16.2
2.7
27.8
45.6
52.4
هل تعرف أن نظام الخدمة المدنية يحظر الإضراب على الموظف العام
هل حقق الإضراب المطالب التي أقيم من اجلها
هل أنت مع تعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب
هل تتفق مع الإضرابات التي ليس لها مطالب مهنية
هل توافق على إحلال موظفين مكانك خلال فترة الإضراب
هل تعتقد أن السماح للموظف بالإضراب يؤدي إلى تعطيل مصالح المواطنين
هل تتفق مع حضر الإضراب في القطاع العام لأهمية الوظائف العامة للمواطنين
هل تتفق مع زيادة العقوبات بحق المضربين
هل قامت إدارة عملك بإيقاع اي عقوبات بحقك إثر مشاركتك في الإضراب
هل سبق وتم اللجوء إلى وسائل اخرى لتحقيق المطالب غير الإضراب
هل تعاملت الإدارة مع هذا الإنذار بشكل ايجابي
هل سبق وأن تم توجيه إنذار للإدارة قبل تنفيذ الإضراب لتحقيق المطالب
هل تم توقف جميع الموظفين عن العمل وقت الإضراب
هل تم التعامل مع الزملاء غير المشاركين في الإضراب بالعنف
هل شارك في الإضراب جميع الزملاء
هل كان الإضراب الوسيلة الوحيدة لتحقيق تلك المطالب
هل سبق وأن شاركت في إضراب في مؤسستك

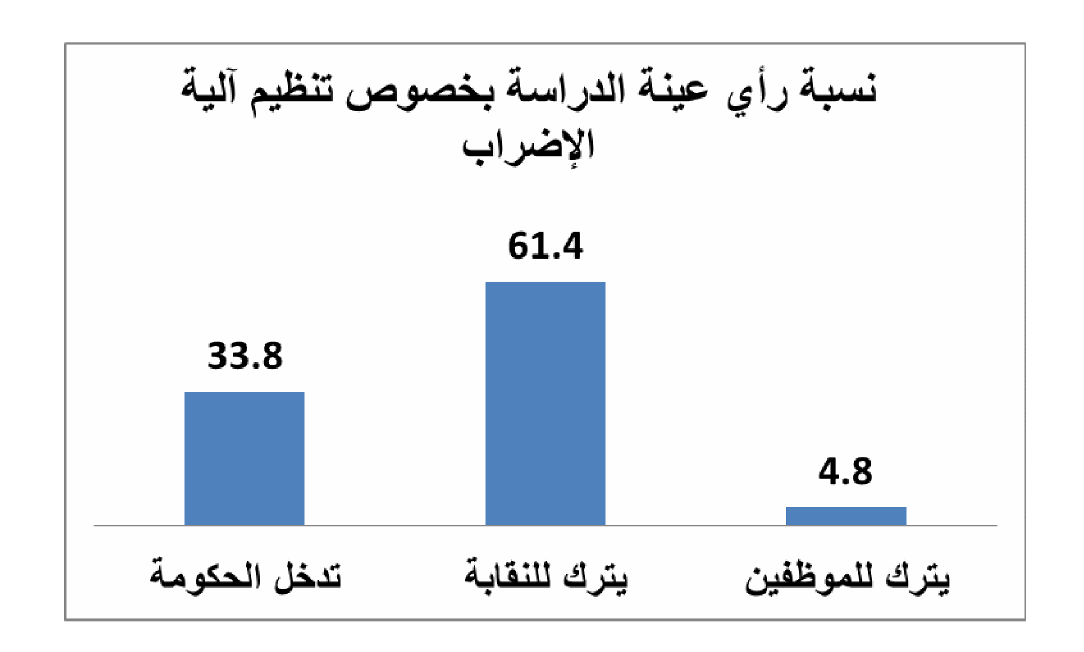
هل رافق الإضراب تخريب في أماكن وأدوات العمل وتكسيرها؟

البيان	العدد	النسبة (%)
لا	451	90.2
لا اعرف	49	9.8
المجمـــــــــــــــوع	500	100



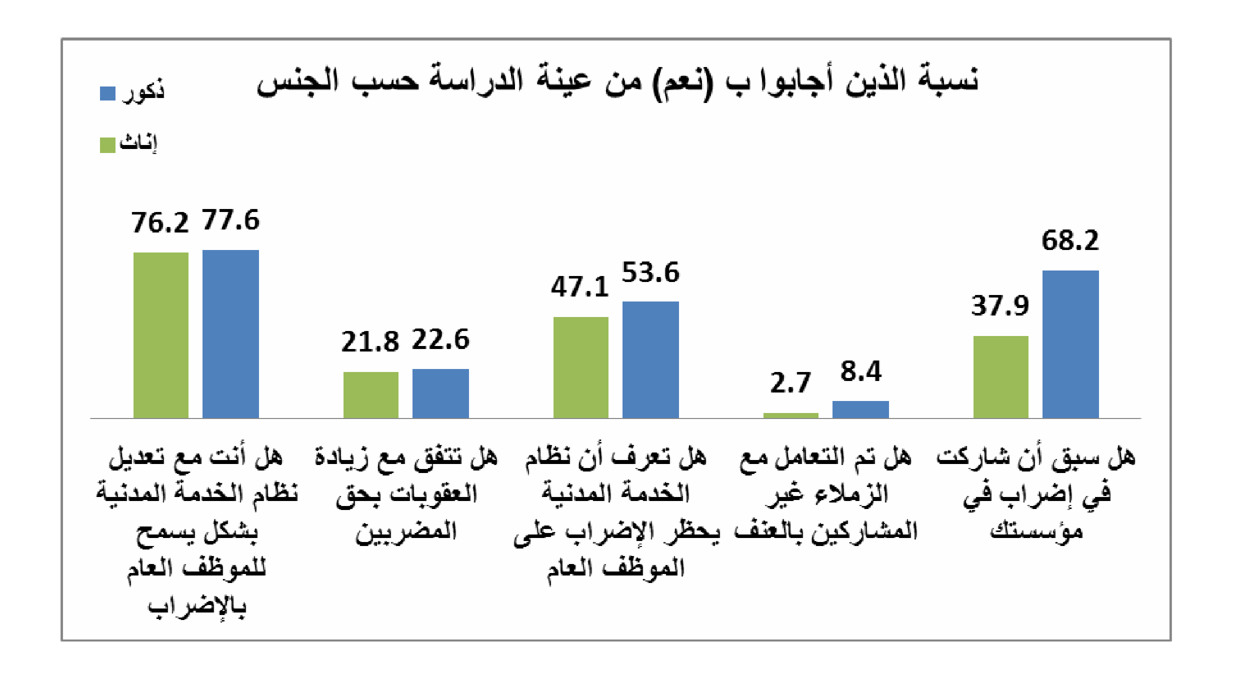
هل أنت مع تدخل الحكومة في تنظيم الإضراب أم تركه للنقابات أم للموظفين أنفسهم؟

البيان	العدد	النسبة (%)
تدخل الحكومة	169	33.8
يترك للنقابة	307	61.4
يترك للموظفين	24	4.8
المجمـــــــــــــــــوع	500	100



الاسئلة المتعلقة بمعرفة آراء عينة الدراسة حول الإضراب حسب الجنس

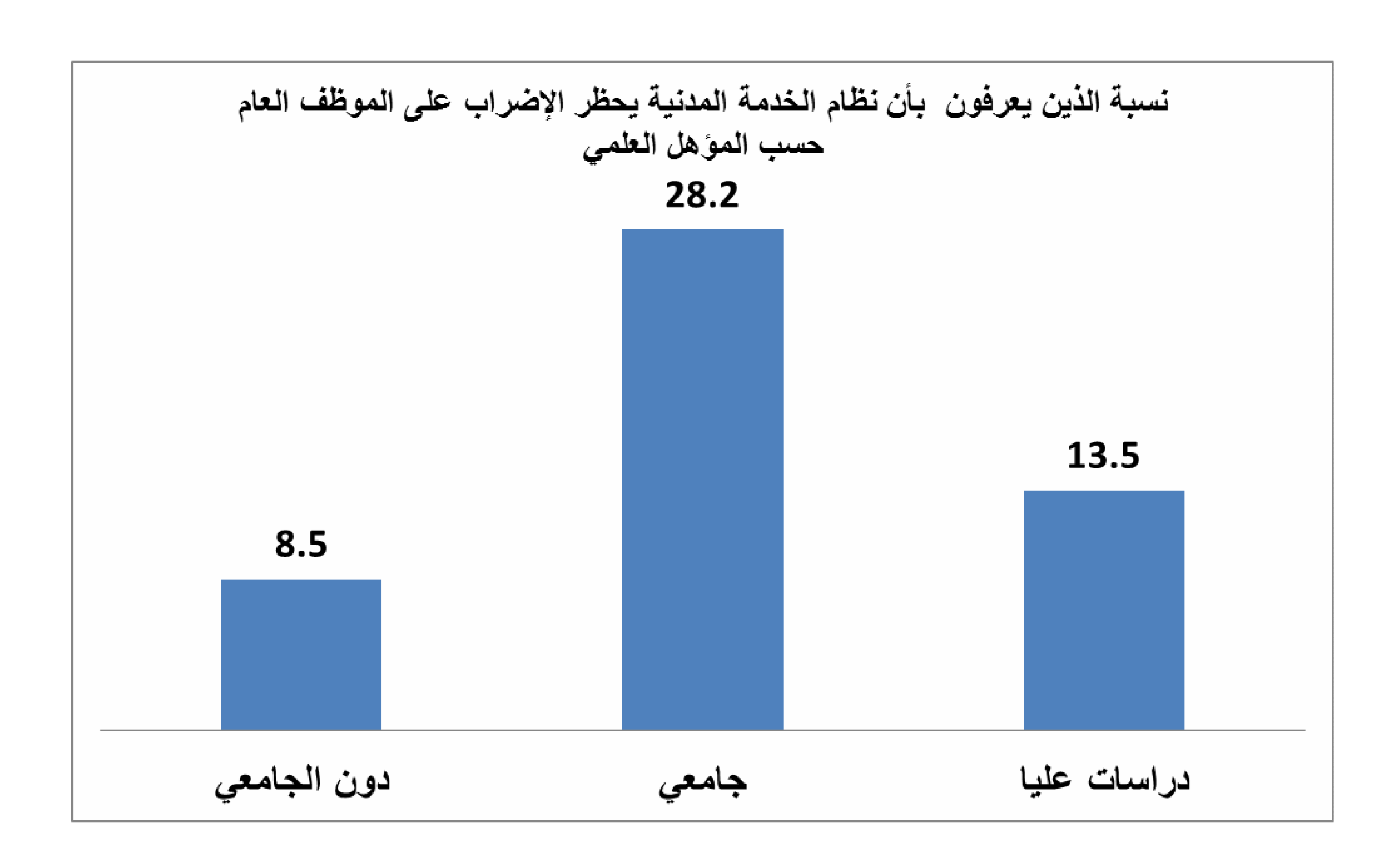
البيــــــــــــان		ذكر		أنثى		المجموع العام	
		العدد	النسبة(%)	العدد	النسبة(%)	مجموع	%
هل سبق أن شاركت في إضراب في مؤسستك	نعم	163	68.2	99	37.9	262	52.4
	لا	76	31.8	162	62.1	238	74.6
	المجموع	239	47	261	52.2	500	100
هل تم التعامل مع الزملاء غير المشاركين بالعنف	نعم	20	8.4	7	2.7	27	5.4
	لا	219	91.6	254	97.3	473	94
	المجموع	239	47.8	261	52.2	500	100
هل رافق الإضراب تخريب في أماكن وأدوات العمل وتكسيرها	لا	218	91.2	233	89.3	451	90.2
	لا اعرف	21	8.8	28	10.7	49	9.8
	المجموع	239	47.8	261	52.2	500	100
هل تعرف أن نظام الخدمة المدنية يحظر الإضراب على الموظف العام	نعم	126	53.6	123	47.1	249	50.2
	لا	109	46.4	138	52.9	247	49.8
	المجموع	235	47	261	52.6	496	100
هل تتفق مع زيادة العقوبات بحق المضربين أم تخفيضها	زيادة	54	22.6	57	21.8	111	22.2
	تخفيض	185	77.4	204	78.2	389	77.8
	المجموع	239	47.8	261	52.2	500	100
هل أنت مع تدخل الحكومة في تنظيم الإضراب أم تركه للنقابات أم للموظفين انفسهم	تدخل الحكومة	70	29.3	99	37.9	169	33.8
	يترك للنقابة	148	61.9	159	60.9	307	61.4
	يترك للموظفين	21	8.8	3	1.1	24	4.8
	المجموع	237	47	261	52	500	100
هل أنت مع تعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب	نعم	183	77.6	199	76.2	382	76.4
	لا	56	23.4	62	23.8	118	23.6
	المجموع	239	47.8	261	52.2	500	100

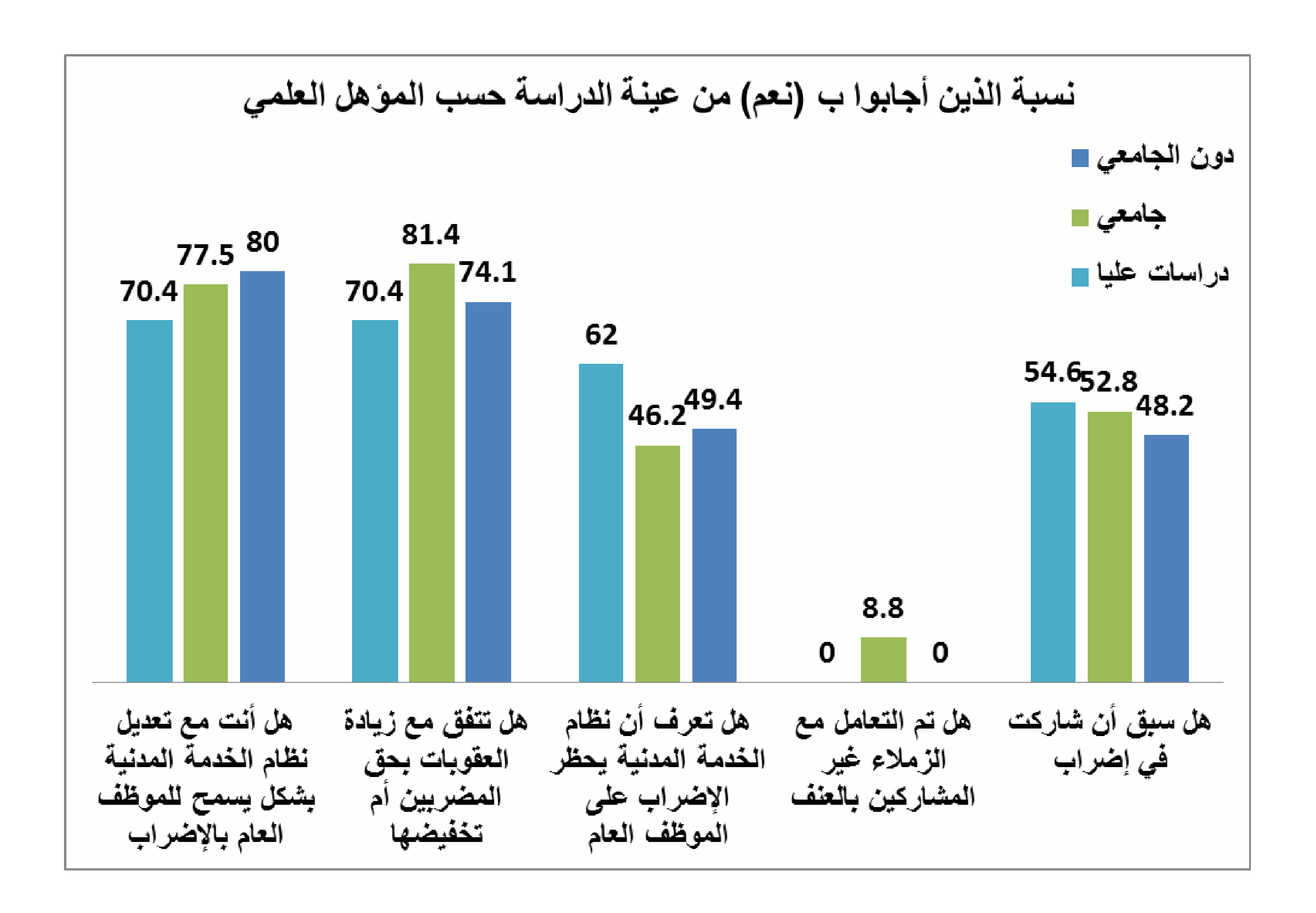


نسبة الذين أجابوا ب (نعم) من عينة الدراسة حسب الجنس
ذكور
إناث
76.2
77.6
21.8
22.6
47.1
53.6
2.7
8.4
37.9
68.2
هل أنت مع تعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب
هل تتفق مع زيادة العقوبات بحق المضربين
هل تعرف أن نظام الخدمة المدنية يحظر الإضراب على الموظف العام
هل تم التعامل مع الزملاء غير المشاركين بالعنف
هل سبق أن شاركت في إضراب في مؤسستك

الاسئلة المتعلقة بمعرفة آراء عينة الدراسة حول الإضراب حسب المؤهل العلمي

البيـــــــــــان		دون الجامعي		جامعي		دراسات عليا		المجموع العام	
		العدد	النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	مجموع	%
هل سبق أن شاركت في إضراب في مؤسستك	نعم	41	48.2	162	52.8	59	54.6	262	52.4
	لا	44	51.8	145	47.2	49	45.4	238	47.6
	المجموع	85	17	307	61	108	21.6	500	100
هل تم التعامل مع الزملاء غير المشاركين بالعنف	نعم	0	0	27	8.8	0	0	27	5.4
	لا	85	100	280	91.2	108	100	473	94.6
	المجموع	85	17	307	61	108	21.6	500	100
هل رافق الإضراب تخريب في أماكن وأدوات العمل وتكسيرها	لا اعرف	11	12.9	30	9.8	8	7.4	49	9.8
	لا	74	87.1	277	90.2	100	92.6	451	90.2
	المجموع	85	17	307	61.4	108	21.6	500	100
هل تعرف أن نظام الخدمة المدنية يحظر الإضراب على الموظف العام	نعم	42	49.4	140	46.2	67	13.5	249	50.2
	لا	43	50.6	163	53.8	41	38	247	49.8
	المجموع	85	17.1	303	61.1	108	21.8	496	100
هل تتفق مع زيادة العقوبات بحق المضربين أم تخفيضها	زيادة	22	25.9	57	18.6	32	29.6	111	22.2
	تخفيض	63	74.1	250	81.4	76	70.4	289	77.8
	المجموع	85	17	307	61.4	108	21.6	500	100
هل أنت مع تدخل الحكومة في تنظيم الإضراب أم تركه للنقابات أم للموظفين انفسهم	تدخل الحكومة	48	56.5	81	26.4	40	37	169	33.8
	يترك للنقابة	29	34.1	215	70	63	58.3	307	61.4
	يترك للموظفين	8	9.4	11	3.6	5	4.6	24	84
	المجموع	85	17	307	61.4	108	21.6	500	100
هل أنت مع تعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب	نعم	68	80	238	77.5	76	70.4	382	76.4
	لا	17	20	69	22.5	32	29.6	118	23.6
	المجموع	85	17	307	61.4	108	21.6	500	100


نسبة الذين يعرفون بأن نظام الخدمة المدنية يحظر الإضراب على الموظف العام
حسب المؤهل العلمي
28.2
13.5
8.5
دون الجامعي
جامعي
دراسات عليا

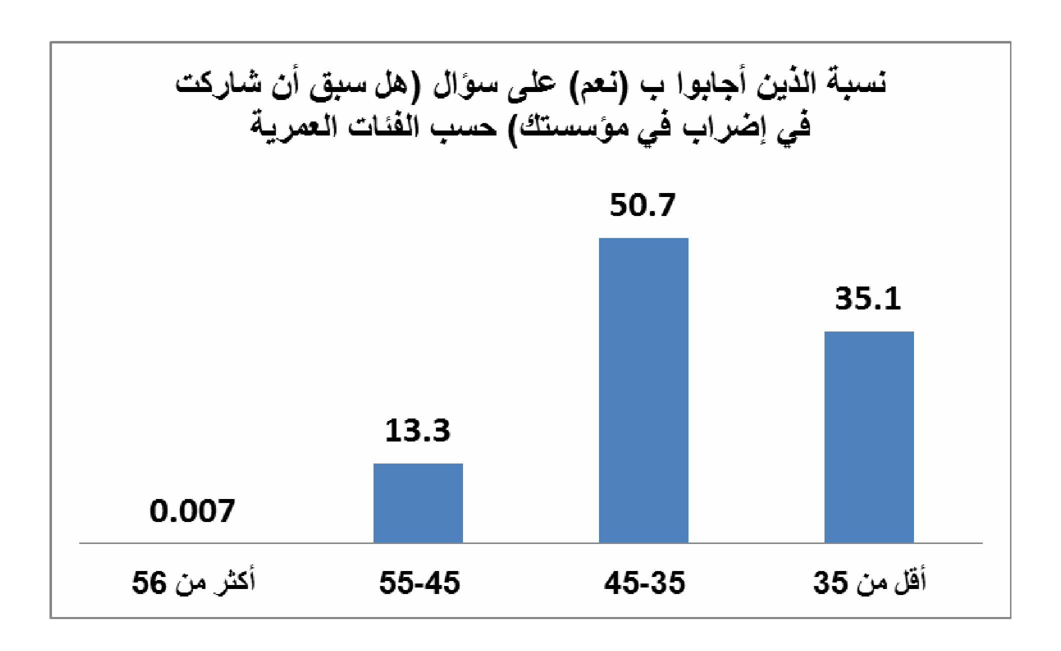


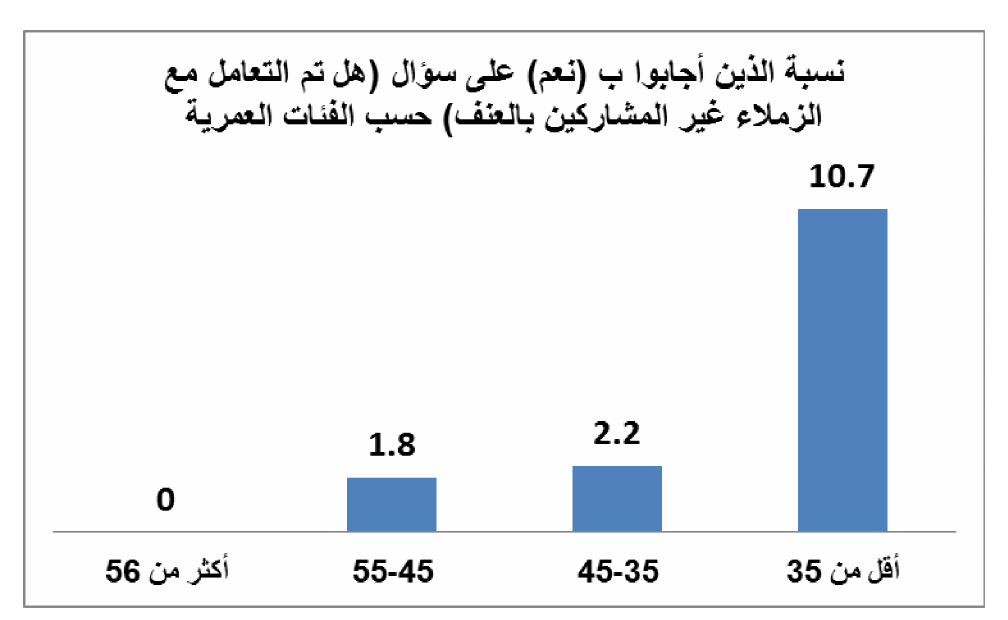
نسبة الذين أجابوا ب (نعم) من عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي
دون الجامعي
جامعي
دراسات عليا
70.4
77.5
80
70.4
81.4
74.1
62
46.2
49.4
0
8.8
0
54.6
52.8
48.2
هل أنت مع تعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب
هل تتفق مع زيادة العقوبات بحق المضربين أم تخفيضها
هل تعرف أن نظام الخدمة المدنية يحظر الإضراب على الموظف العام
هل تم التعامل مع الزملاء غير المشاركين بالعنف
هل سبق أن شاركت في إضراب

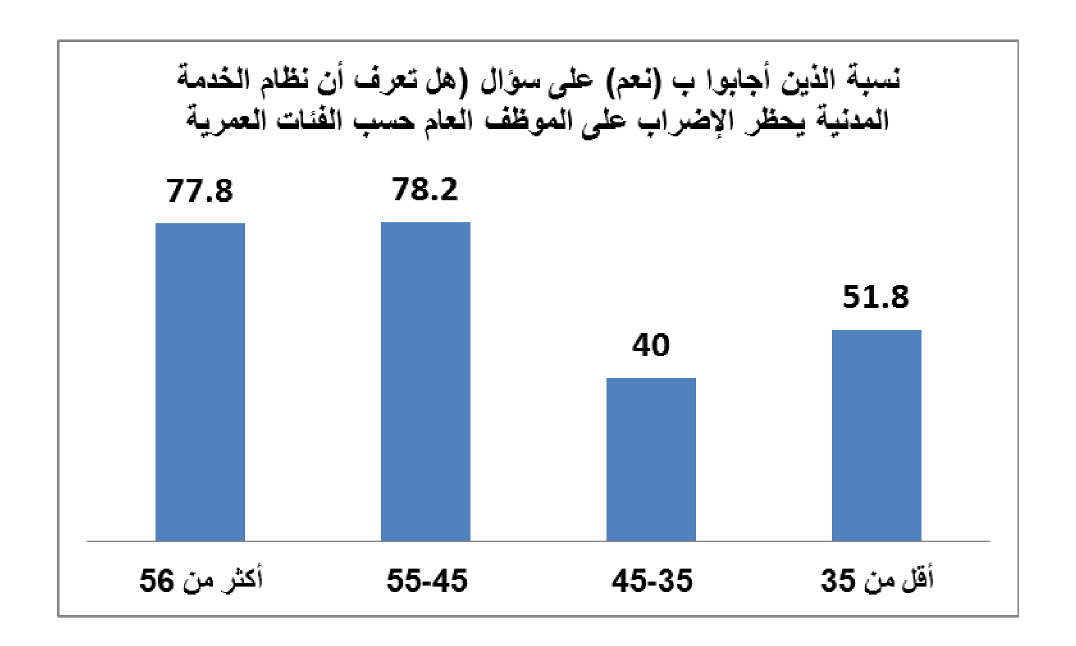
اسئلة الدراسة المتعلقة بمعرفة وآراء عينة الدراسة حول الإضراب حسب الفئة العمرية

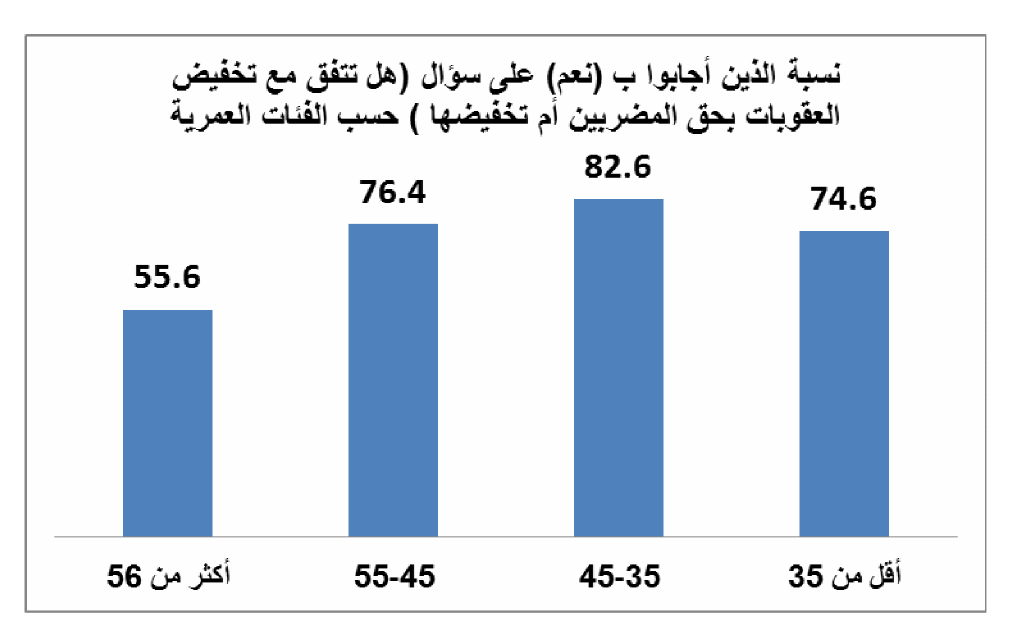
البيـــــــــــان		أقل من 35		35–44		45–54		أكثر من 55		المجموع العام	
		العدد	النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	مجموع	%
هل سبق أن شاركت في إضراب في مؤسستك	نعم	92	35.1	133	50.7	35	13.3	2	0.007	262	52.4
	لا	105	53.3	97	42.2	20	36.4	16	88.9	238	47.6
	المجموع	197	39.4	230	46	55	11	18	3.6	500	100
هل تم التعامل مع الزملاء غير المشاركين بالعنف	نعم	21	10.7	5	2.2	1	1.8	0	0	27	5.4
	لا	176	89.3	225	97.8	54	98.2	18	100	473	94.6
	المجموع	197	39.4	230	46	55	11	18	3.6	500	100
هل رافق الإضراب تخريب في أماكن وأدوات العمل وتكسيرها	لا	163	82.7	220	95.7	51	92.7	17	94.4	451	90.2
	لا اعرف	34	17.3	10	4.3	4	7.3	1	5.6	49	9.8
	المجموع	197	39.4	230	46	55	11	18	3.6	500	100
هل تعرف أن نظام الخدمة المدنية يحظر الإضراب على الموظف العام	نعم	100	51.8	92	40	43	78.2	14	77.8	249	50.2
	لا	93	48.2	138	60	12	21.8	4	22.2	247	49.8
	المجموع	193	38.9	230	46.4	55	11.1	18	3.6	496	100
هل تتفق مع زيادة العقوبات بحق المضربين أم تخفيضها	زيادة	50	25.4	40	17.4	13	23.6	8	44.4	111	22.2
	تخفيض	147	74.6	190	82.6	42	76.4	10	55.6	389	77.8
	المجموع	197	39.4	230	46	55	11	18	3.6	500	100
هل أنت مع تدخل الحكومة في تنظيم الإضراب أم تركه للنقابات أم للموظفين انفسهم	تدخل الحكومة	68	34.5	67	29.1	19	34.5	15	83.3	169	33.8
	يترك للنقابة	120	60.9	156	67.8	28	50.9	3	16.7	307	61.4
	يترك للموظفين	9	4.6	7	3	8	14.5	0	0	24	4.8
	المجموع	197	39.4	230	46	55	11	18	3.6	500	100
هل أنت مع تعديل نظام الخدمة المدنية	نعم	145	73.6	176	76.5	48	87.3	13	72.2	382	76.4
	لا	52	26.4	54	23.5	7	12.7	5	27.8	118	23.6

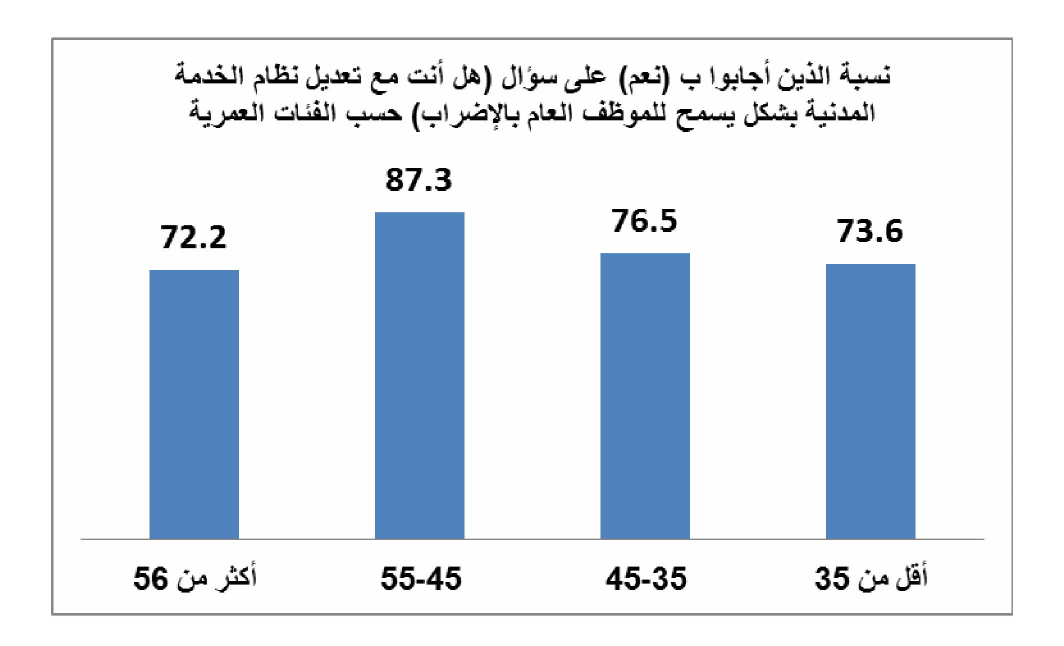
بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب	المجموع	197	39.4	230	46	55	11	18	3.6	500	100






نسبة الذين أجابوا ب (نعم) على سؤال (هل تعرف أن نظام الخدمة
المدنية يحظر الإضراب على الموظف العام حسب الفئات العمرية
77.8
78.2
40
51.8
أكثر من 56
55-45
45-35
أقل من 35

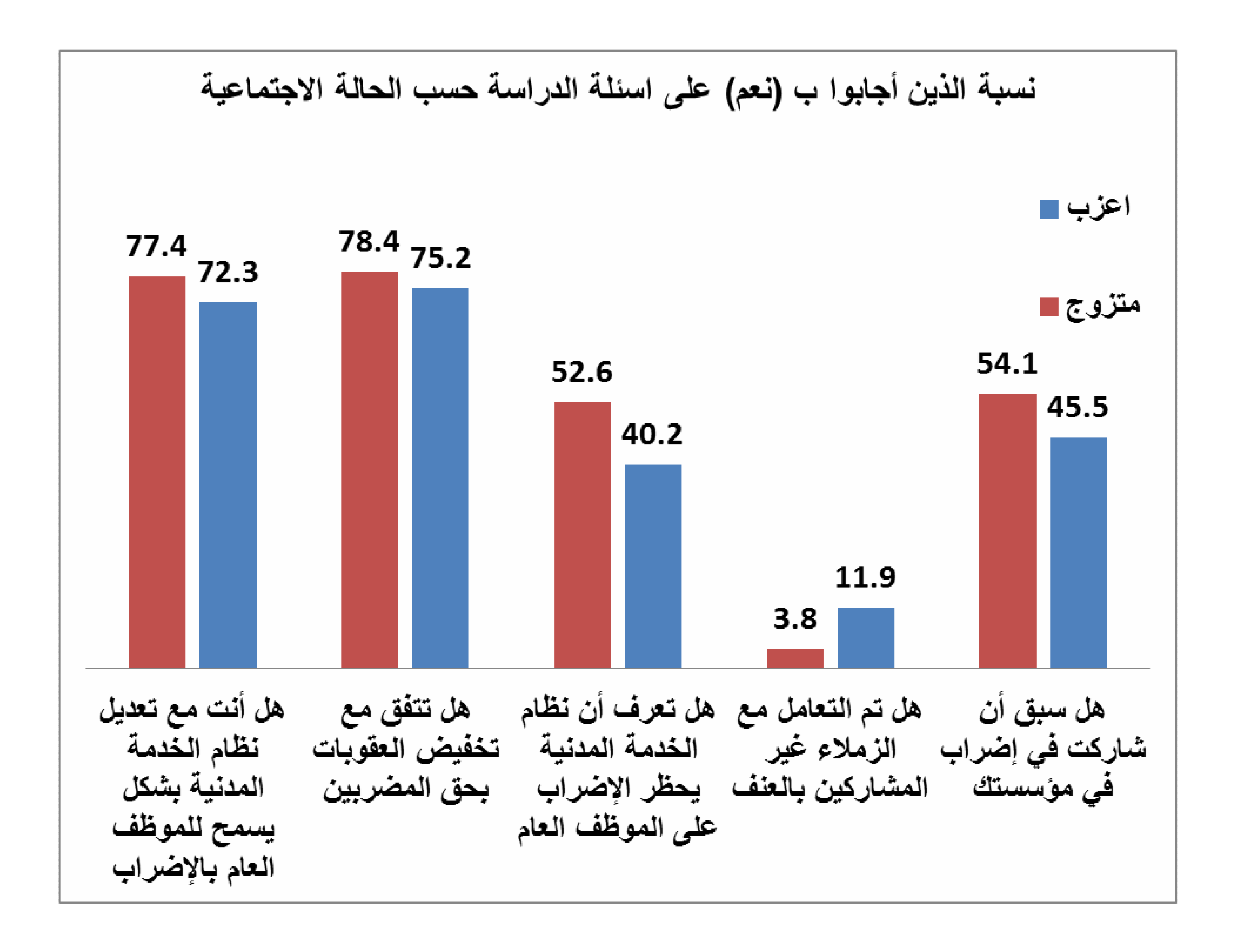

نسبة الذين أجابوا ب (نعم) على سؤال (هل تتفق مع تخفيض
العقوبات بحق المضربين أم تخفيضها) حسب الفئات العمرية
55.6
76.4
82.6
74.6
أكثر من 56
55-45
45-35
أقل من 35



نسبة الذين أجابوا ب (نعم) على سؤال (هل أنت مع تعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب) حسب الفئات العمرية
72.2
87.3
76.5
73.6
أكثر من 56
55-45
45-35
أقل من 35

اسئلة الدراسة المتعلقة بمعرفة وآراء عينة الدراسة حول الإضراب حسب الحالة الاجتماعية

البيـــــــــــان		اعزب		متزوج		المجموع العام	
		العدد	النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	مجموع	%
هل سبق أن شاركت في إضراب في مؤسستك	نعم	46	45.5	216	54.1	262	52.4
	لا	55	54.5	183	45.9	238	47.6
	المجموع	101	20.2	399	79.8	500	100
هل تم التعامل مع الزملاء غير المشاركين بالعنف	نعم	12	11.9	15	3.8	27	5.4
	لا	89	88.1	384	96.2	473	94.6
	المجموع	101	20.2	399	79.8	500	100
هل رافق الإضراب تخريب في أماكن وأدوات العمل وتكسيرها	لا	87	86.1	364	91.2	451	90.2
	لا اعرف	14	13.9	35	8.8	49	9.8
	المجموع	101	20.2	399	79.8	500	100
هل تعرف أن نظام الخدمة المدنية يحظر الإضراب على الموظف العام	نعم	39	40.2	210	52.6	249	50.2
	لا	58	59.8	189	47.4	247	49.8
	المجموع	97	19.6	399	80.4	496	100
هل تتفق مع زيادة العقوبات بحق المضربين أم تخفيضها	زيادة	25	24.8	86	21.6	111	22.2
	تخفيض	76	75.2	313	78.4	389	77.8
	المجموع	101	20.2	399	79.8	500	100
هل أنت مع تدخل الحكومة في تنظيم الإضراب أم تركه للنقابات أم للموظفين انفسهم	تدخل الحكومة	36	35.6	133	33.3	169	33.8
	يترك للنقابة	60	59.4	247	61.9	307	61.4
	يترك للموظفين	5	5	19	4.8	24	4.8
	المجموع	101	20.2	399	79.8	500	100
هل أنت مع تعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب	نعم	73	72.3	309	77.4	382	76.4
	لا	28	27.7	90	22.6	118	23.6
	المجموع	101	20.2	399	79.8	500	100

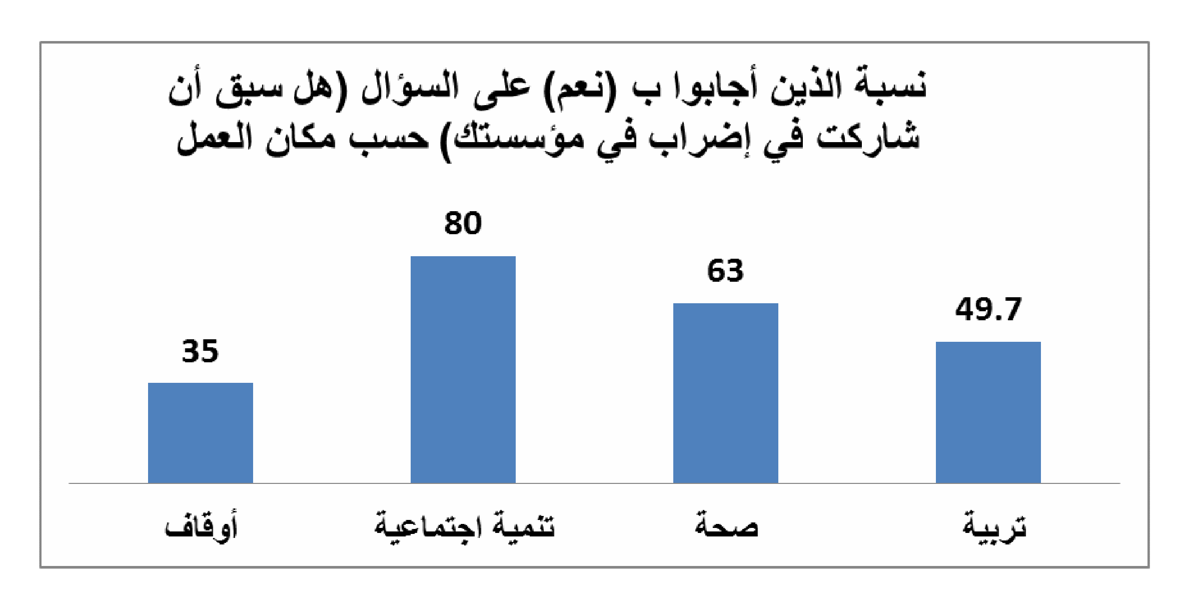


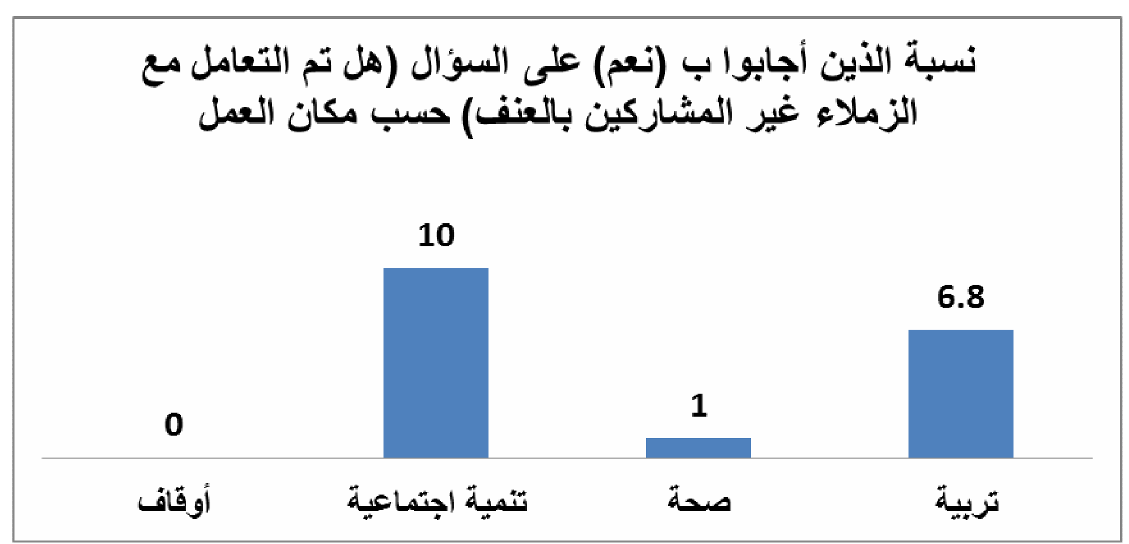
نسبة الذين أجابوا ب (نعم) على اسئلة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية
اعزب
متزوج
77.4
72.3
78.4
75.2
52.6
40.2
3.8
11.9
54.1
45.5
هل أنت مع تعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب
هل تتفق مع تخفيض العقوبات بحق المضربين
هل تعرف أن نظام الخدمة المدنية يحظر الإضراب على الموظف العام
هل تم التعامل مع الزملاء غير المشاركين بالعنف
هل سبق أن شاركت في إضراب في مؤسستك

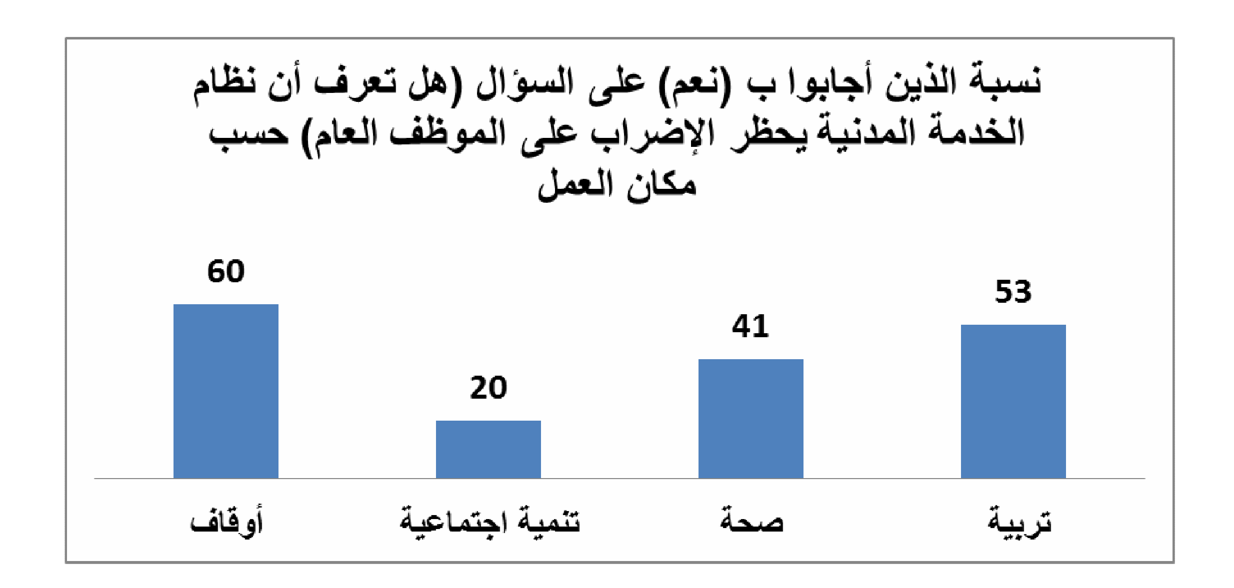
اسئلة الدراسة المتعلقة بمعرفة وآراء عينة الدراسة حول الإضراب حسب مكان العمل

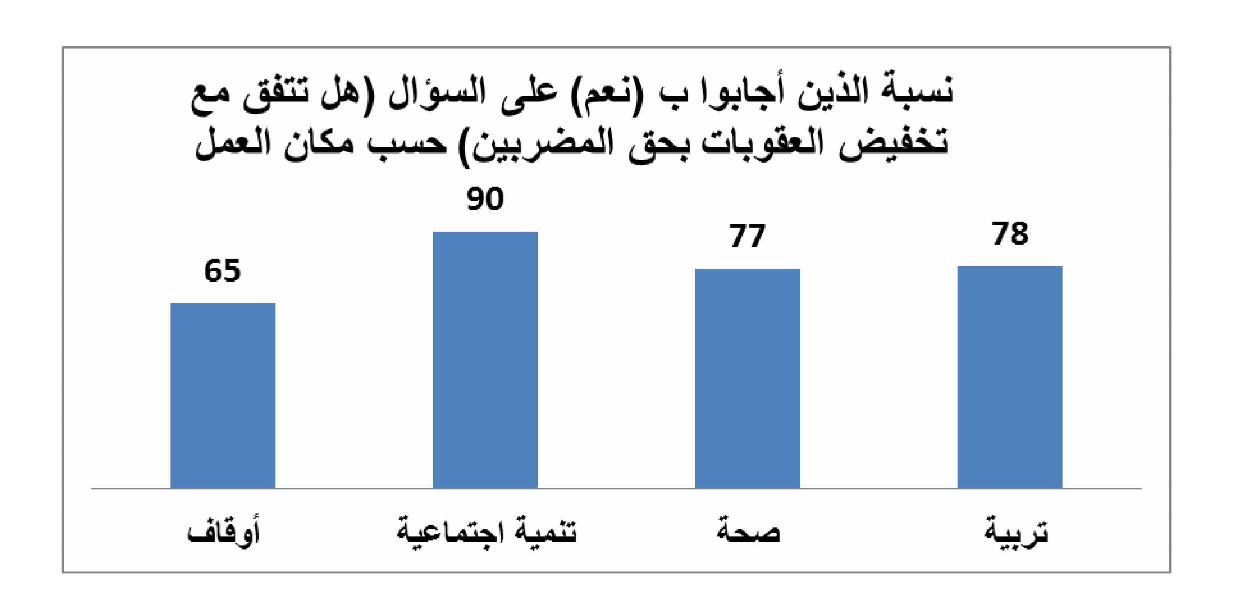
البيان		تربية		صحة		تنمية اجتماعية		أوقاف		المجموع العام	
		العدد	النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	مجموع	%
هل سبق أن شاركت في إضراب في مؤسستك	نعم	184	49.7	63	63	8	80	7	35	262	52.4
	لا	186	50.3	37	37	2	20	13	65	238	47.6
	المجموع	370	74	100	20	10	2	20	4	500	100
هل تم التعامل مع الزملاء غير المشاركين بالعنف	نعم	25	6.8	1	1	1	10	0	0	27	5.4
	لا	345	93.2	99	99	9	90	20	100	473	94.6
	المجموع	370	74	100	20	10	2	20	4	500	100
هل رافق الإضراب تخريب في أماكن وأدوات العمل وتكسيرها	لا	336	90.8	89	89	10	100	16	80	451	90.2
	لا اعرف	34	9.2	11	11	0	0	4	20	49	9.8
	المجموع	370	74	100	20	10	2	20	4	500	100
هل تعرف أن نظام الخدمة المدنية يحظر الإضراب على الموظف العام	نعم	194	53	41	41	2	20	12	60	249	50.2
	لا	172	47	59	59	8	80	8	40	247	49.8
	المجموع	366	73.8	100	20.2	10	2	20	4	496	100
هل تتفق مع زيادة العقوبات بحق المضربين أم تخفيضها	زيادة	80	21.6	23	23	1	10	7	35	111	22.2
	تخفيض	290	78.4	77	77	9	90	13	65	389	77.8
	المجموع	370	74	100	20	10	2	20	4	500	100
هل أنت مع تدخل الحكومة في تنظيم الإضراب أم تركه للنقابات أم للموظفين انفسهم	تدخل الحكومة	116	31.4	36	36	7	70	10	50	169	33.8
	يترك للنقابة	242	65.4	59	59	0	0	6	30	307	61.4
	يترك للموظفين	12	3.2	5	5	3	30	4	20	23	4.8
	المجموع	370	74	100	20	10	2	20	4	500	100
هل أنت مع تعديل نظام الخدمة المدنية	نعم	287	77.6	76	76	6	60	13	65	382	76.4
	لا	83	22.4	24	24	4	40	7	35	118	23.6

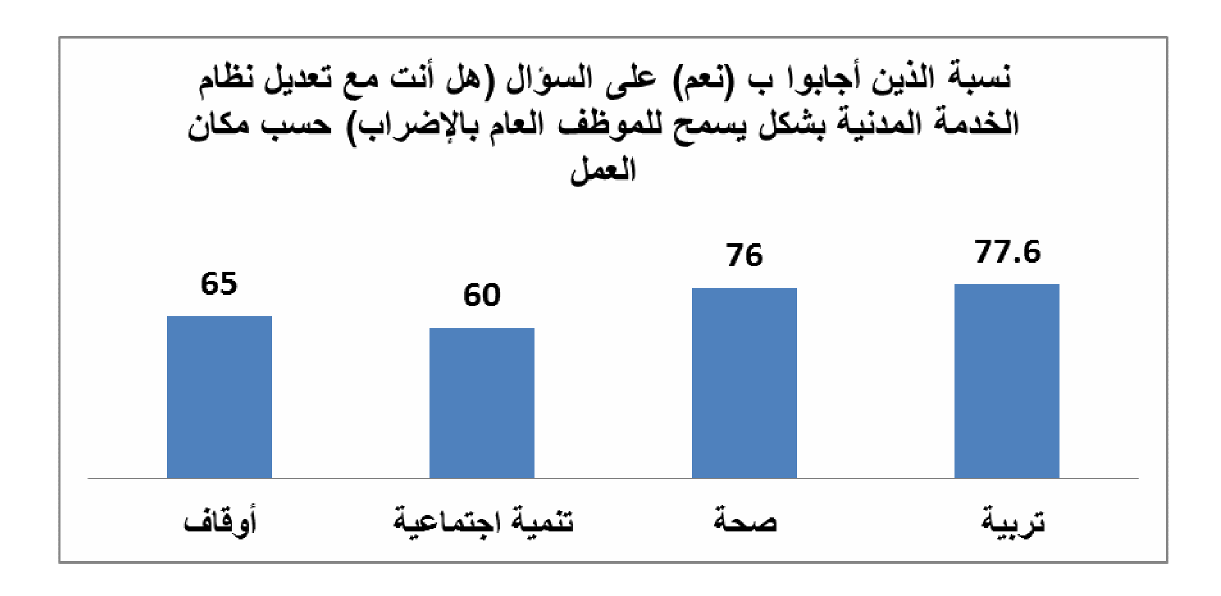
بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب	المجموع	370	74	100	20	10	2	20	4	500	100






نسبة الذين أجابوا ب (نعم) على السؤال (هل تعرف أن نظام الخدمة المدنية يحظر الإضراب على الموظف العام) حسب مكان العمل
60
20
41
53
أوقاف
تنمية اجتماعية
صحة
تربية


نسبة الذين أجابوا ب (نعم) على السؤال (هل تتفق مع تخفيض العقوبات بحق المضربين) حسب مكان العمل
65
90
77
78
أوقاف
تنمية اجتماعية
صحة
تربية



نسبة الذين أجابوا ب (نعم) على السؤال (هل أنت مع تعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب) حسب مكان العمل
65
60
76
77.6
أوقاف
تنمية اجتماعية
صحة
تربية

اسئلة الدراسة المتعلقة بمعرفة وآراء عينة الدراسة حول الإضراب حسب المركز الوظيفي

البيـــــــــــــان		موظف		رئيس قسم		مدير		المجموع العام	
		العدد	النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	مجموع	%
هل سبق أن شاركت في إضراب في مؤسستك	نعم	218	54.9	38	50.7	6	21.4	262	52.4
	لا	179	45.1	37	49.3	22	78.6	238	47.6
	المجموع	397	79.4	75	15	28	5.6	500	100
هل تم التعامل مع الزملاء غير المشاركين بالعنف	نعم	25	6.3	2	2.7	0	0	27	5.4
	لا	372	93.7	73	97.3	28	100	473	94.6
	المجموع	397	79.4	75	15	28	5.6	500	100
هل رافق الإضراب تخريب في أماكن وأدوات العمل وتكسيرها	لا	355	89.4	68	90.7	28	100	451	90.2
	لا اعرف	42	10.6	7	9.3	0	0	49	9.8
	المجموع	397	79.4	75	15	28	5.6	500	100
هل تعرف أن نظام الخدمة المدنية يحظر الإضراب على الموظف العام	نعم	188	47.8	46	61.3	15	53.6	249	50.2
	لا	205	52.2	29	38.7	13	46.4	247	49.8
	المجموع	393	79.2	75	15.1	28	5.6	496	100
هل تتفق مع زيادة العقوبات بحق المضربين أم تخفيضها	زيادة	86	21.7	15	20	10	35.7	111	22.2
	تخفيض	311	78.3	60	80	18	64.3	389	77.8
	المجموع	397	79.4	75	15	28	5.6	500	100
هل أنت مع تدخل الحكومة في تنظيم الإضراب أم تركه للنقابات أم للموظفين انفسهم	تدخل الحكومة	136	34.3	23	30.7	10	35.7	169	33.8
	يترك للنقابة	243	61.2	46	61.3	18	64.3	307	61.4
	يترك للموظفين	18	4.5	6	8	0	0	24	4.8
	المجموع	397	79.4	75	15	28	5.6	500	100
هل أنت مع تعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب	نعم	306	77.1	56	74.7	20	71.4	382	76.4
	لا	91	22.9	19	25.3	8	28.6	118	23.6
	المجموع	397	79.4	75	15	28	5.6	500	100

نسبة الذين أجابوا ب (نعم) على سؤال (هل سبق أن شاركت في إضراب في مؤسستك) حسب المركز الوظيفي

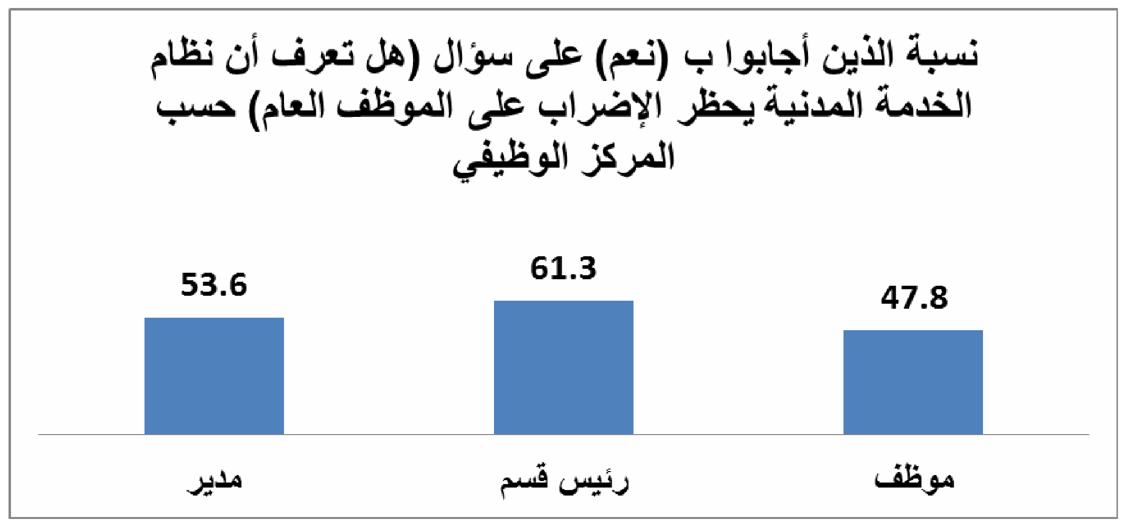
54.9
50.7
21.4

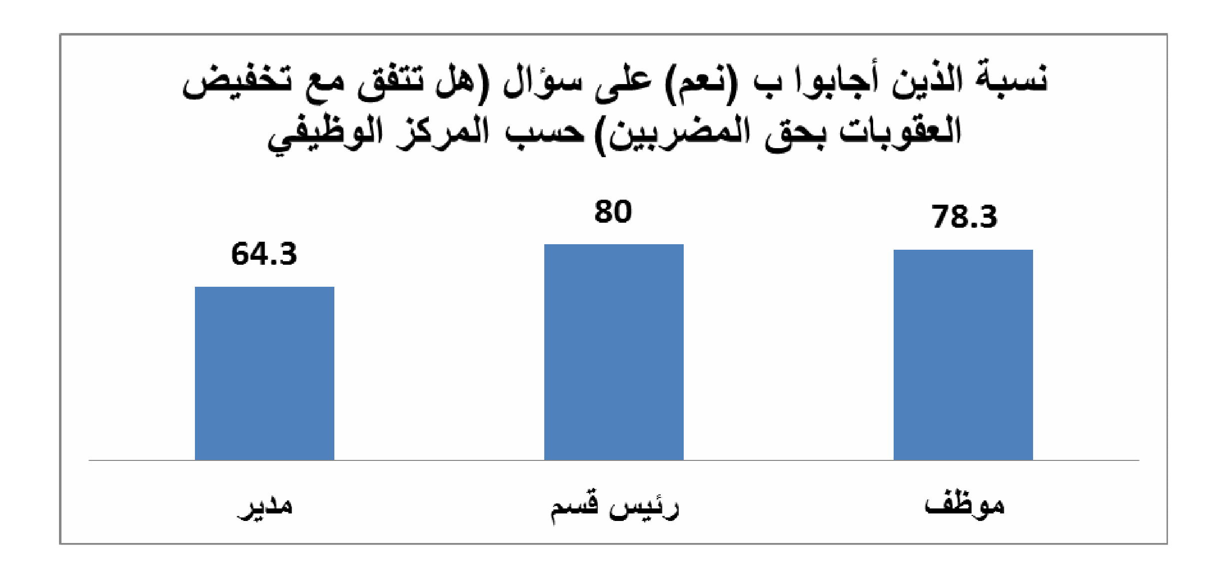
موظف
رئيس قسم
مدير

نسبة الذين أجابوا ب (نعم) على سؤال (هل تم التعامل مع الزملاء غير المشاركين بالعنف) حسب المركز الوظيفي

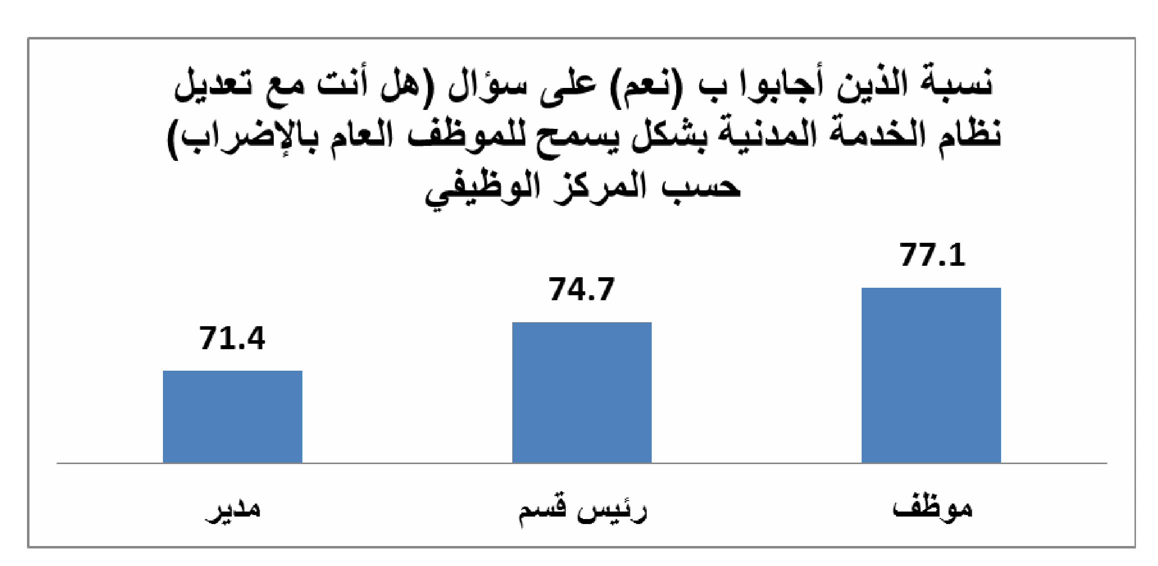
6.3
2.7
0

موظف
رئيس قسم
مدير





نسبة الذين أجابوا ب (نعم) على سؤال (هل تتفق مع تخفيض العقوبات بحق المضربين) حسب المركز الوظيفي
64.3
80
78.3
مدير
رئيس قسم
موظف



نسبة الذين أجابوا ب (نعم) على سؤال (هل أنت مع تعديل نظام الخدمة المدنية بشكل يسمح للموظف العام بالإضراب) حسب المركز الوظيفي
71.4
74.7
77.1
مدير
رئيس قسم
موظف